



Уральский
федеральный
университет

имени первого Президента
России Б.Н.Ельцина

Институт экономики
и управления

ПЕДАГОГИКА ВЗРОСЛЫХ: ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ГРАЖДАН СТАРШЕГО ВОЗРАСТА

Монография



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
УРАЛЬСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ПЕРВОГО ПРЕЗИДЕНТА РОССИИ Б.Н. ЕЛЬЦИНА
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
ШКОЛА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

**ПЕДАГОГИКА ВЗРОСЛЫХ: ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ГРАЖДАН
СТАРШЕГО ВОЗРАСТА**

Монография

Екатеринбург
Издательство Уральского университета
2020

УДК 37.018.4-053.8
ББК 74.324
П24

Авторский коллектив:

Л. И. Воронина (3.1., 3.2.), Т. И. Касьянова (2.2, 2.3), Т. Е. Радченко (3.3, глоссарий),
Т. М. Резер (введение, 1.1, 1.2, 2.1, 3.4, заключение, глоссарий), М. Г. Синякова (1.3),
А. В. Владыко (1.2), Г. А. Невский (3.4)

Рецензенты:

Г. А. Ямалетдинова, доктор педагогических наук, профессор
(заведующий кафедрой оздоровительной тренировки и
профессионально-прикладной физической подготовки
АНО ВО «Гуманитарный университет»);

Л. Ю. Шемятихина, кандидат педагогических наук, доцент
(генеральный директор ЧОУ ДПО «Национальный центр деловых
и образовательных проектов», член Образовательно-методического консорциума
«Международная ассоциация профессионального дополнительного образования»)

*Издание подготовлено при финансовой поддержке Школы государственного управления и
предпринимательства Института экономики и управления Уральского федерального
университета имени
первого Президента России Б. Н. Ельцина
(грант на издание коллективных монографий 2020 года)*

П24 Педагогика взрослых: организация профессионального обучения граждан
старшего возраста : монография / [Л. И. Воронина, Т. И. Касьянова,
Т. Е. Радченко, Т. М. Резер и др.] ; под общ. ред. проф. Т. М. Резер. –
Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2020. – 248 с.

ISBN 978-5-7996-3072-0

Монография подготовлена коллективом авторов-исследователей вопросов профессионального обучения граждан старшего возраста в России и за рубежом. Предметом рассмотрения и теоретического обоснования в монографии стала модель организации профессионального обучения этой возрастной категории граждан.

Работа интересна преподавателям, а также всем занимающимся дополнительным профессиональным образованием.

Фото с сервиса Яндекс.Картинки

УДК 37.018.4-053.8
ББК 74.324

© Воронина Л. И., Касьянова Т. И., Радченко Т. Е. и др., 2020
© Уральский федеральный университет, 2020

ISBN 978-5-7996-3072-0

ВВЕДЕНИЕ

Обращение к теме монографии «Педагогика взрослых: организация профессионального обучения граждан старшего возраста» обусловлено продолжением работы научным коллективом в составе Л.И. Воронина, Т.И. Касьянова, Т.Е. Радченко, Т.М. Резер с материалами и результатами, полученными в исследовании, проведенном в 2019 г. в рамках внутреннего гранта «Механизмы публичного управления развитием человеческого капитала граждан пожилого возраста».

Во-первых, до настоящего времени процесс профессионального обучения и иных форм обучения граждан старшего возраста в своей совокупности не рассматривался как объект научного исследования с позиции его организации в цифровой образовательной среде, несмотря на многочисленные публикации по проблемам, связанными с этой возрастной категорией граждан.

Во-вторых, в российских и зарубежных научных исследованиях отсутствует анализ организации профессионального обучения граждан старшего возраста с позиции анализа нормативно-правового механизма, организационных и социальных условий развития образовательного и профессионального потенциала, личностного потенциала и социально-ценностных ориентаций граждан этой возрастной категории. Поэтому теоретическое обоснование модели организации профессионального обучения граждан старшего возраста и форм обучения составляют научную новизну содержания, представленного в монографии.

В-третьих, в российских научных исследованиях недостаточно изучена результативность применения разных форм организации профессионального и иных форм обучения, способствующих развитию образовательного и профессионального потенциалов граждан старшего возраста, и учитывающих в обучении этой возрастной категории применение основных подходов: практикологического, тезаурусного, компетентностного, междисциплинарного, социально-ценностного и медико-педагогического.

Написание коллективной монографии «Педагогика взрослых: организация профессионального обучения граждан старшего возраста» имеет самую тесную связь с направлением исследований Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина в сфере Social Policy and Administration, так как затронутые вопросы в ней отражены в национальных целях государственной политики. Например, в Указе Президента Российской Федерации на период до 2024 г. от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», а также в основных направлениях деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года от 29 сентября 2018 г., что не вступает в противоречие с приоритетными направлениями научно-образовательной и инновационной деятельности университета в рамках Программы развития федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина» на 2010-2020 гг., одобренной распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2010 г. № 1693-р.

Педагогика взрослых – это андрагогика, наука, изучающая получение образования взрослым человеком. Комплексный и междисциплинарный подходы позволяют рассмотреть процесс получения образования гражданами старшего возраста с разных точек зрения на основе государственной политики в этой сфере и сформированной потребности социальной группы – граждан пожилого возраста в получении профессионального обучения и дополнительного профессионального образования в целях продолжения активной и результативной жизнедеятельности.

Историко-педагогический аспект профессионального и иных форм обучения взрослых позволил нам раскрыть особенности обучения граждан старшего возраста с позиции возраста и развития образовательного и профессионального потенциала человека в разных возрастных и профессиональных группах.

Полученные ранее нами результаты показали, что образовательный потенциал граждан старшего возраста развивается на основе реализации принципа

непрерывности профессионального образования и создании государством соответствующих условий: организационных, правовых и социальных на разных уровнях публичного управления в целях организации и создания условий для обучения данной группы граждан.

Распространение цифровизации в управлении, экономике и образовании резко поменяло структуру и содержание самой образовательной среды, а также формы и технологии обучения, в том числе в сфере профессионального образования.

Поэтому рассмотрение особенностей современной цифровой образовательной среды в организации профессионального обучения граждан старшего возраста с использованием информационно-коммуникационных технологий определяет новизну исследования в монографии, а раскрытие принципов профессионального обучения взрослых и дополнительного профессионального образования для граждан старшего возраста в современных социально-экономических условиях позволило нам сформулировать рекомендации в этой новой сфере профессионального обучения, пока недостаточно изученной.

Во второй главе «Теоретические подходы к организации профессионального обучения граждан старшего возраста» будут представлены основные характеристики и особенности процесса профессионального обучения граждан старшего возраста в России и за рубежом, а также иные формы обучения этой группы.

Учет основных характеристик граждан старшего возраста позволил нам сформулировать требования к организации процесса профессионального обучения граждан старшего возраста, а также разработать рекомендации в адрес образовательных организаций, осуществляющих оказание образовательных услуг гражданам старшего возраста.

Сформулированные основные характеристики граждан старшего возраста позволили нашей научной группе составить социальный портрет этой возрастной категории в образовательном процессе и уточнить подходы в профессиональном обучении. Методологические подходы к организации профессионального обучения

граждан старшего возраста имеют свои особенности, что обусловлено профессиональным и социальным опытом, имеющимся у граждан этой категории.

Поэтому мы применили в основном следующие подходы:

- праксиологический подход, связанный с личной ориентированностью и мотивацией человека на профессиональную деятельность;
- тезаурусный подход, обусловленный открытостью семантической структуры профессионального обучения старшего поколения;
- компетентностный подход, основанный на уровне знаний, умений, навыков и полученном опыте профессиональной деятельности человека;
- междисциплинарный подход, позволивший нам выявить возрастные особенности граждан старшего возраста с позиции разных наук;
- социально-ценностный подход, направленный на непрерывное развитие профессионального потенциала человека в течение всей жизни и осознание человеком себя в качестве особого вида ценности в профессиональной деятельности, имеющей положительный социальный эффект;
- медико-педагогический подход, рассматриваемый нами как деятельностный и ориентированный на развитие интегративного мышления специалиста и вовлечение его в разные виды деятельности.

С помощью сравнительного анализа мы рассмотрели развитие образовательного и профессионального потенциала граждан старшего возраста в России и за рубежом с позиции организации профессионального обучения, условий и его доступности, а также форм организации обучения для этой категории граждан.

В третьей главе «Организация и условия развития профессионального потенциала граждан старшего возраста» подробно раскрываются механизмы, обеспечивающие организацию профессионального и иных форм обучения граждан старшего возраста, а также механизмы, раскрывающие профессиональный потенциал взрослого человека.

В этой главе монографии обоснована необходимость применения социального механизма, который в настоящее время недооценивается теоретиками и

практиками в части развития профессионального потенциала взрослого человека и связанного с ним личностного потенциала, а также социально-ценностных ориентаций.

В третьей главе также приведены результаты исследования развития социально-ценностных ориентаций в профессиональном образовании, полученные в Школе государственного управления и предпринимательства Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина и других вузах г. Екатеринбурга в течение трех лет.

Монография подготовлена авторским коллективом преподавателей Института экономики и управления Школы государственного управления и предпринимательства Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина.

Мы благодарим всех, кто принял участие в работе над монографией: Людмилу Ивановну Воронину, Татьяну Ивановну Касьянову, Татьяну Евстафьевну Радченко, Татьяну Михайловну Резер, Марину Геннадьевну Синякову, Анжелику Владимировну Владыко, Григория Александровича Невского.

Мы также выражаем благодарность Школе государственного управления и предпринимательства УрФУ за поддержку и финансирование издания.

Профессор, доктор педагогических наук, заслуженный учитель РФ Т.М. Резер

1. АНДРАГОГИКА – ПЕДАГОГИКА ВЗРОСЛЫХ: СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ

1.1. Историко-педагогический аспект профессионального обучения взрослых

В последние годы крупные университеты, правительственные и неправительственные организации во всем мире активно участвуют в обсуждении вопросов реализации принципов образования на протяжении всей жизни. Большое значение этим вопросам придается в связи с прогнозируемым увеличением численности населения Земли к 2050 году (до 9,7 млрд человек), ожидаемая продолжительность жизни может приблизиться к отметке 100 лет¹.

Знание становится самым важным активом, который подвержен постоянным изменениям. Образование для взрослых в настоящее время играет очень важную роль в системе профессионального обучения во многих странах. Необходимость учиться на протяжении всей жизни больше, чем просто экономическая необходимость, поэтому существует мнение, что образование взрослых в целом и по своей сути самоценно. Взрослый человек в процессе профессионального обучения меняет свое видение мира, расширяет горизонты в зависимости от условий, диктуемых современностью и техническим прогрессом развития.

В основе теории западноевропейского дополнительного профессионального образования для взрослых лежат следующие концепции:

1. «Обучение в течение всей жизни» – «lifelong learning», то есть получение образования в разные периоды жизни – непрерывное образование.
2. «Образование взрослых» – «adult education».
3. «Продолженное образование» – «continuing education».
4. «Возобновляемое образование» – «recurrent education», которое включает в себя девять принципов образовательных систем в будущем: адаптивность,

¹ Прогноз населения Земли к 2050 году / Организация Объединенных Наций. – URL: <https://www.un.org/ru/un75/shifting-demographics> (дата обращения: 20.03.2020).

контекстность, разнообразие, эффективность, равенство, участие, персонализация, качество, единство.

5. «Продолженное профессиональное образование» – «continuing professional education» – подразумевает повышение квалификации специалистов по своей основной профессии¹.

На практике западноевропейское дополнительное профессиональное образование характеризуется двумя основными особенностями:

- прежде всего, уровнем выражения диверсификации его в терминологию;

- во-вторых, гибким сочетанием форм и видов образования, определяющихся уровнем квалификации к требованиям рынка труда.

Определение понятия «образование взрослых» давалось многими авторитетными организациями, где акцентировались разные аспекты обучения взрослых. На Генеральной конференции ООН по вопросам образования, науки и культуры, состоявшейся в Найроби в 1976 г., образование взрослых трактовалось:

- как *комплекс организованных процессов образования*, независимо от содержания, уровня и метода, формальных или иных, продолжающих или восполняющих образование, получаемое в школах, колледжах и университетах;

- как *практическое обучение*, благодаря которому лица рассматриваются в качестве взрослых обществом, частью которого они являются.

Взрослые развивают свои способности, обогащают свои знания, улучшают свою техническую и профессиональную квалификации или получают новую ориентацию, изменяют свои взгляды или поведение в двойной перспективе – всестороннего личностного развития и участия в сбалансированном и независимом социальном, экономическом и культурном развитии.

Как видим из определения, данного на Генеральной конференции ООН по вопросам образования, науки и культуры в Найроби в 1976 г., основной акцент в определении «образование взрослых» сделан на формальные и неформальные

¹ Динер А. А., Стурова И. С. Обзор зарубежного опыта в сфере дополнительного профессионального образования взрослых и пожилых людей / А. А. Динер, И. С. Стурова // Экономика, профессия, бизнес. Педагогические науки: профессиональное образование. – 2016. – № 1. – С. 80-90.

формы получения образования взрослым человеком в течении его жизни, а также практическое обучение, полученное во взрослом состоянии.

Далее в 1997 г. Гамбургская конференция (CONFINTEA V) проходила под общим лозунгом «Образование взрослых как право, средство, радость и общая ответственность», где «образование для всех» было провозглашено «ключом в XXI в.», а одним из направлений выделено *«Образование взрослых и стареющего населения»*. Обучение в течение жизни переосмысливалось в «Гамбургской декларации об обучении взрослых» в ракурсе непрерывного образования, *формального и неформального образования взрослых*¹.

Таким образом было заявлено официально на международном уровне, что в Европейских странах имеется важная социальная проблема – старение населения. Из чего следует, что эта категория – взрослые старшего возраста – тоже нуждаются в дальнейшем личностном и социальном развитии через формальные и неформальные формы образования взрослых. Для реализации этой идеи необходимо научно-педагогическое и методическое обоснование технологий обучения взрослых старшего возраста. Обратим внимание на факт, что образование взрослых провозглашено многоаспектно и разнопланово:

1. На основе права должно в каждой стране должна быть сформирована законодательная база, обеспечивающая организацию профессионального обучения граждан старшего возраста.
2. Образование рассматривается как средство личностного и профессионального развития взрослого человека, что реализуется через развитие образовательного и профессионального потенциалов человека,
3. Эмоциональная составляющая процесса получения образования европейцами выражена в термине «радость». В философском словаре термин «радость» определяется, как один из основных аффектов, в силу этого не поддающийся точной дефиниции². Справедливо задаётся вопрос: «Разве можно

¹ Сергеева О. С. Образование взрослых в Европе: роль гамбургской декларации об обучении взрослых / О. С. Сергеева // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сборник статей по материалам XXXI Международной научно-практической конференции. – Новосибирск, 2013. – С. 2-5.

² Философский словарь. – URL: https://philosophy_sponville.academic.ru (дата обращения: 08.04.2020).

объяснить человеку, что такое радость, если он ее никогда не испытывал?». Конечно, все мы знаем радость из собственного опыта.

4. Образование – это общая ответственность. Как коллегиальную форму ответственности (государство, общество, человек) определили европейские теоретики профессиональное обучение взрослых и стареющего населения континента.

Во многих западных и других странах идея теории западноевропейского дополнительного профессионального образования была поддержана на государственном уровне. Рассмотрим на примере нескольких стран, как данные идеи дополнительного профессионального образования для граждан старшего возраста были реализованы на уровне государственного управления.

Так, по данным *Национального института образования взрослых*, увеличение числа студентов высших учебных заведений в Великобритании в 1990 г. прошлого столетия произошло из-за увеличения числа взрослых, большинство из которых прошли обучение на рабочих местах. Число взрослых, обучающихся в секторе высшего образования, выросло в три раза быстрее, чем число студентов, получающих базовое профессиональное образование впервые в жизни. Увеличение числа взрослых, желающих продолжить свое образование, отвечает главной цели, поставленной правительством Великобритании: повысить международную конкурентоспособность страны, повышая стандарты и уровень знаний в области образования и профессиональной подготовки до мирового уровня, что подтверждается мировыми рейтингами английских университетов¹.

Во Франции важное место занимает такой социально-правовой институт, как *Национальная ассоциация профессионального образования взрослых* – AFPA. Главные цели этой социально-ориентированной структуры Франции сформулированы следующим образом:

- регулирование рынка труда;
- борьба с безработицей;

¹ Jarvis P. Adult Education and Lifelong Learning: Theory and Practice. – New York, NY: Routledge Falmer. – 2004. – 144 p.

- обучение персонала;
- помощь специалистам старшего возраста в адаптации к изменяющимся требованиям производства технологического пространства.

В состав Национальной ассоциации профессионального образования взрослых во Франции входят 130 учебных центров, из которых 7 участвуют в учебно-исследовательской деятельности и составлении учебных программ, а 23 психологических центра осуществляют профессиональный отбор слушателей – граждан старшего возраста. Французское законодательство и органы государственного управления поддерживают разработку и распространение непрерывного профессионального образования взрослых в стране, понимая под этим как один из механизмов в решении проблемы старения населения и его эффективной социализации¹.

Андрагоги различают общее, профессиональное, научное, культурное и политическое образование для взрослых. Оно основано на знаниях, навыках и опыте, приобретенных в школе, при получении своего первого образования, при прохождении производственной практики, а также знаниях, исходящих из личного и профессионального опытов. Дальнейшее образование характеризуется как продолжение или возобновление профессионального обучения после первого образования и, как правило, после начала или окончания работы.

Вместе с организованными формами обучения, такими как: учебные курсы, семинары, дистанционное обучение, в настоящее время приобретает значение неформальное обучение, например, обучение на рабочем месте и в свое свободное время.

Наличие почти у каждого взрослого человека и широко используемые им функции компьютеров, телевидения и телекоммуникаций дают новые импульсы для дальнейшего развития неформальных форм обучения, в том числе граждан пожилого возраста. К таковым относятся поставщики дополнительного профессионального обучения взрослых в Германии – это организации,

¹ Митина А. М. Дополнительное образование взрослых за рубежом: концептуальное становление и развитие / А. М. Митина. – Москва : Наука, 2004. – 303 с. – ISBN 5-02-032871-5.

предоставляющие дополнительные профессиональные и иные образовательные услуги для взрослых. В Германии насчитывается около тысячи *народных институтов*, которые финансируются государством и имеют действенную поддержку со стороны государства по разным направлениям деятельности этих народных институтов, а также обучающихся в них граждан старшего возраста¹.

Интересен опыт Израиля. Это страна, в которую переехали наши многочисленные соотечественники уже во взрослом состоянии и имели определенный уровень квалификации в какой-либо профессиональной сфере, также практический опыт и систему личностных ценностей. В Израиле в Министерстве образования имеется отдел, предоставляющий возможность для иммигрантов не только изучение языка, но и получение новой профессии, при этом обеспечиваются равные права женщин в сфере образования. В стране есть специальный закон «Об образовании взрослых», принятый в Кнессетом в 2000 г. и направленный на раскрытие деловых и личностных качеств человека, а также на реализацию права человека на получение образования в течение всей жизни².

Основным документом, определившим на современном этапе государственную социальную политику Чешской Республики в области образования и обобщившим научные и общественные поиски 90-х годов, стала «Народная программа развития образования в Чехии (Белая книга)», принятая правительством 7 февраля в 2001 г. В этом документе охватывается вся проблематика образования в стране и перспективы его развития, в том числе обучение взрослых:

- общие цели воспитания и обучения;
- главные стратегические направления и принципы образовательной политики, принципы управления и финансирования в этой области;
- международное сотрудничество в образовании;
- перспективы дошкольного, основного, среднего и высшего образования;

¹ Митина А. М. Теория образования в течение жизни в зарубежной андрагогике / А. М. Митина // Педагогика. – 2005. – № 5. – С. 102-110.

² Tokatli R. An Overview of Adult Education in Israel. – Jerusalem : Ministry of Education. – 2011. – 33 p.

– развитие дальнейшего профессионального образования взрослых и их переквалификацию¹.

В США и Канаде предпочтение отдается преимущественно одной форме обучения – это «*обучение на базе опыта*», что тесно связано с практической профессиональной деятельностью, процесс профессионального обучения осуществляется на рабочих местах. Система дополнительного профессионального образования в этих странах также имеет практико-ориентированную направленность и тесно связана с промышленными предприятиями и профильными организациями².

Из азиатских стран наиболее интересен для нас опыт Китая, где в 5 тысяч университетах третьего возраста учится около 1 млн. человек старше 60 лет. Особенностью организации обучения является, что эта возрастная категория обучается с молодыми людьми, передавая свой жизненный и профессиональный опыт. Подобная стратегия интеграции, на наш взгляд, является перспективной³.

Перейдем к исследованию термина «взрослый». Самое общее определение взрослого человека было дано специалистами ЮНЕСКО в 1976 г. В изложении ЮНЕСКО понятие «*взрослый*» раскрывается следующим образом – это всякий человек, признанный таковым в том обществе, к которому он принадлежит, то есть в определении главное значение отводится социальным и культурным сторонам его бытия.

В нашем обществе мы называем взрослым человека на основе признаков и характеристик, проявляющихся в моделях поведения, позиционируемым человеком обществом в процессе его социализации. К ним относятся:

- достижение человеком физиологической, психологической и социальной зрелости;
- обладание им определенным жизненным опытом;

¹ Долгая О. И. Образование в Чешской республике: направления повышения качества. / О. И. Долгая // Состояние образования за рубежом: вопросы теории и практики. – 2012. – № 1. – С. 126-134.

² McLean S. They're Happy, But Did They Make a Difference? Applying Kirkpatrick's Framework to the Evaluation of a National Leadership Program // Canadian Journal of Program Evaluation. – 2003. – 18 (1). – P. 8-12.

³ Кононыгина Т. М. Герагогика: пособие для тех, кто занимается образованием пожилых людей / Т. М. Кононыгина. – Орел : Красная строка, 2006. – 168 с. – ISBN 5-9708-0033-3.

– позиционирование личностью сформированного и постоянно растущего уровня самосознания, которое позволяет человеку выполнять роли, традиционно закрепленные обществом за взрослыми людьми;

– умение возложить человеком на себя полную ответственность за свою жизнь (в том числе экономическую и моральную), а также собственное поведение и действия.

В соответствии с российским законодательством полная дееспособность наступает с 18 лет, то есть, когда человек самостоятельно реализует свои права, сознательно выполняет обязанности и самостоятельно несет ответственность за свои действия.

Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» установлено, что *граждане старшего поколения* имеют право на включение их в образовательный процесс. Этим же законом впервые закреплено понятие «непрерывное образование», обеспечивающее возможность реализации права граждан на образование в течение всей жизни¹.

Например, в соответствии с законом России «О занятости населения в Российской Федерации» региональным органам службы занятости разрешено направлять на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование граждан пенсионного возраста, желающих возобновить трудовую деятельность по востребованным на рынке труда профессиям после официального оформления пенсии.

Полученные нами результаты при исследовании развития человеческого капитала граждан пожилого возраста показали, что в обществе существуют проблемы, к которым можно отнести:

1. Влияние стереотипных представлений об интересах и возможностях граждан пожилого возраста на содержание просветительских программ.

¹ Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

2. Ограничение граждан пожилого возраста обучению информационным технологиям и некоторым профессиям по психологическим и медицинским показаниям или обусловлено характером их жизнедеятельности.

3. Организация разработки программ дополнительного профессионального образования, обучение по которым граждан пожилого возраста предоставит им новую профессию и новую трудовую функцию¹.

Резюмируя вышеизложенное, мы предлагаем определиться с нашей образовательной политикой, под которой понимаем многокомпонентное понятие, основу которого составляют высшие цели-ценности государства, реализуемые органами государственного и муниципального управления через систему принятых решений и исполняемых образовательными организациями, в том числе в сфере профессионального обучения граждан старшего возраста².

Термин «андрагогика» имеет свою длительную историю развития. Вначале его отождествляли исключительно со взрослым мужчиной, так как греческое слово «aner» означает «мужчина»³. Западные ученые неоднократно обращались к исследованию этого термина. Поэтому даже предлагались такие термины, как «герогогика» и «гуманогогика». В настоящее время можно констатировать, что с прошлого века исследования в этой сфере определились в две основные группы:

1. Этимологическое направление, исследующее понятие термина «андрагогика» и обосновывающее это направление как научную дисциплину.

2. Критическое направление, анализирующее и констатирующее недостаточное количество исследований и учений об андрагогике как о педагогике взрослых⁴.

Исторический анализ показывает, что проблема обучения взрослых волновала даже древнегреческих классиков, сформулировавших *принцип непрерывности*

¹ Резер Т. М., Воронина Л. И. Правовое обеспечение развития образовательного потенциала граждан пожилого возраста в России и за рубежом / Т. М. Резер, Л. И. Воронина // Право и образование. – 2020. – № 1. – С. 15–23.

² Резер Т. М., Ольшевская Т. Ю. Образовательная политика в России между традициями и современностью / Т. М. Резер, Т. Ю. Ольшевская // Право и образование. – 2019. – № 5. – С. 4–10.

³ Большой Энциклопедический словарь. – URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc3p/55734> (дата обращения: 20.03.2020).

⁴ Henschke J. A., Cooper M. K. International Research Foundation for Andragogy and the Implications for the Practice of Education with Adults / Proceedings of the Midwest Research-to Practice Conference in Adult, Continuing, Extension and Community Education, Missouri. – 2006. – P. 93–98.

обучения в течение всей жизни, что в настоящее время мы называем социальным опытом и профессионализмом человека, в случае становления его мастером в каком-либо виде деятельности.

Например, выдающийся немецкий педагог Александр Капп (1799-1869), исследовавший педагогические взгляды древнегреческих мыслителей в своем труде «Учение о воспитании у Платона», вышедшем в 1883 г. впервые ввел понятие «андрагогика», что обозначает как педагогика для взрослых¹.

Как справедливо отмечает С.И. Змеев, в первой половине XIX в. идея образования взрослых не приобрела широкого распространения, а термин «андрагогика» не получил распространения в научном обороте и был забыт почти на целое столетие.

В начале XX в. образование взрослых становится областью теоретических дискуссий, термин «андрагогика» получает второе рождение, описывая совокупность теоретических размышлений о том, почему, для чего и как преподавать взрослым людям. Анализ теоретических источников показывает, что процесс научных исследований в этой сфере происходил не просто, что обусловлено было не понимаем механизмов развития взрослого человека, особенно интеграции его социального опыта с развитием профессионального потенциала.

В 1971 г. педагог взрослых Гер ван Энкеворт в Голландии издает свой труд «Андрогогика: новая наука», в котором анализирует особенности обучения взрослых. Ранее в 1956 г. в Югославии вышла диссертация М. Огризовича по тюремной андрагогике, а три года спустя он выпускает книгу под названием «Проблемы андрагогики».

Далее начался процесс институтизации андрогогики как социального феномена. Например, в 1995 г. университет Бамберг в Германии утвердил в своих учебных планах предмет андрагогика, а в Венесуэле был создан Международный

¹Педагогический терминологический словарь. – URL: https://pedagogical_dictionary.academic.ru/1382/Kapp (дата обращения: 22.03.2020).

институт андрагогики, в Корее – «Общество образования взрослых и непрерывного образования»¹.

Монографию, вышедшую в 2007 г. с названием «Андрагогика: основы теории, истории и технологии обучения взрослых» С.И. Змеева, на наш взгляд, можно считать базовым теоретическим источником, так как она посвящена системному формулированию основных положений андрагогики – новой науки об образовании и выявляет закономерности обучения взрослых.

Монография дважды (в 2014 и 2019 гг.) переиздавалась, что подтверждает востребованность обозначенных в ней положений об организации обучения граждан старшего возраста. Автор впервые сформулировал основные педагогические категории в этом научном направлении, а именно:

- теоретические подходы к организации обучения взрослых;
- различия между андрагогической и педагогической моделями обучения граждан старшего возраста;
- андрагогические принципы обучения этой возрастной категории;
- этапы и перспективы развития образования взрослых и науки андрагогики;
- особенности технологий обучения взрослых;
- характеристики деятельности и основы подготовки преподавателей-андрагогов².

Обратимся к понятию **«образование взрослых»** (*adult education*). Содержательно этот термин представляет собой совокупность непрерывных процессов обучения человека протяжении всей жизни. По форме эти процессы могут быть формальными и неформальными разных форм и видов. Таким образом, взрослые люди развивают свои способности, обогащаются знаниями, умениями, навыками, формируют новые профессиональные компетенции,

¹ Кукуев А. И. Андрагогика: этимология и употребление термина / А. И. Кукуев // Проблемы современного образования. – 2010. – № 5. – С. 30-35.

² Змеёв С. И. Андрагогика: основы теории, истории и технологии обучения взрослых / С. И. Змеёв. – Москва : ПЕРСЭ, 2019. – 272 с. – ISBN 978-5-4486-0844-5.

совершенствуют свою профессиональную квалификацию или же применяют их в новом направлении профессиональной деятельности, что позволяет им быть успешными и счастливыми.

Под **профессиональным обучением** (*training*) многие исследователи подразумевают любые систематические действия, которые предпринимаются человеком после получения им начальных профессиональных знаний и навыков в целях изменения своих знаний, навыков, умений и развития отношений с окружающим миром для того, чтобы адекватно выполнять профессиональные задачи в любом возрасте.

В статье 73 федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» говорится о том, что профессиональное обучение направлено на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции. К ним относятся следующие виды профессиональной деятельности:

- работы с конкретным оборудованием и технологиями;
- работы с аппаратно-программными и иными профессиональными средствами.

В данной статье указывается, что получение указанными лицами профессионального обучения и квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего остается без изменения уровня образования, то есть имеется законодательное ограничение профессионального обучения, связанное с сохранением имевшегося уровня образования.

До введения в силу федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в России действовали два закона в сфере образования:

- закон РФ «Об образовании» от 10 июня 1992 г. № 3266-1, регулировал образовательные отношения в школе, учреждениях начального и среднего профессионального образования;

– федеральный закон от 22 июля 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», регулировал образовательные отношения в высших учебных заведениях и в сфере послевузовского образования.

Например, в законе РФ «Об образовании» от 10 июня 1992 г. № 3266-1 была статья 22, определяющая *начальное профессиональное образование* как подготовку работников квалифицированного труда по всем основным направлениям общественно полезной деятельности на базе основного общего и среднего (полного) общего образования.

Начальное профессиональное образование можно было получить в образовательных учреждениях начального профессионального образования, а также в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования *при наличии соответствующих лицензий*. Обратим внимание на тот факт, что в статье 22 идёт о самостоятельном уровне начального профессионального образования, который был ликвидирован в 2012 году.

Как видим, в действующих двух законах была очевидная логика развития профессионального обучения в течение всей жизни человека. Данный вид обучения мог быть реализован в соответствии с действовавшей до 2012 г. законодательной базой, начиная со школы через систему комбинатов профессионального обучения, в учреждениях среднего профессионального образования и заканчивая учреждениями высшего образования при наличии у них лицензий.

Таким образом в результате реформирования системы образования в России с 2012 г. прекратило существование как уровень образования – начальное профессиональное образование, несмотря на все попытки его сохранения, как социально значимого профессионального образования для страны.

Все государственные профессионально-технические училища были переведены в разряд средних профессиональных образовательных организаций в форме техникума или колледжа. В результате через несколько лет страна

получила кадровый «голод» в области подготовки профессионально-квалифицированных рабочих.

Реформаторы системы образования не учли положительный социально-исторический опыт развития своей страны. Существовавшая система начального профессионального образования способствовала быстрому пополнению квалифицированными рабочими предприятия народного хозяйства, а *главное гарантии*, предназначенные для обучающихся в системе начального профессионального образования, носили ярко выраженный социальный характер: двухразовое бесплатное питание, обеспечение имуществом и специальными защитными средствами, общежитием и другими льготами, и средствами.

Государственная политика в сфере образования в советский период развития была действительно социально и профессионально ориентирована на человека и имела действенную финансовую поддержку со стороны государства.

Законодатель ограничил виды профессионального обучения направлениями программ профессионального обучения, выделив среди них программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих, программы переподготовки рабочих и служащих и программы повышения квалификации рабочих и служащих. Содержание программ профессионального обучения ограничено профессией рабочего или должностью служащего.

Далее закон гласит, что продолжительность профессионального обучения определяется конкретной программой профессионального обучения. Программа профессионального обучения разрабатывается и утверждается на основе профессиональных стандартов или установленных квалификационных требований организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Анализ правовых норм действующего федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» о видах и сущности современного профессионального обучения представлен в таблице 1.

Таблица 1

Соотношение видов профессионального обучения от направлений программ

Виды профессионального обучения в зависимости от направления программы	Сущность профессионального обучения
По программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих	Понимается профессиональное обучение лиц, ранее не имевших профессии рабочего или должности служащего
По программам переподготовки рабочих и служащих	Понимается профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих или должность служащего, должности служащих, в целях получения новой профессии рабочего или новой должности служащего с учетом потребностей производства, вида профессиональной деятельности
По программам повышения квалификации рабочих и служащих	Понимается профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих или должность служащего, должности служащих, в целях последовательного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии рабочего или имеющейся должности служащего без повышения образовательного уровня

Применив историко-педагогический подход к обучению взрослых в России и за рубежом, мы пришли к следующим суждениям и выводам:

1. Взрослый человек в процессе профессионального обучения использует свой профессиональный опыт в получении дополнительных профессиональных знаний и компетенций, одновременно расширяя и углубляя свои знания и навыки в профессиональной сфере.

2. В настоящее время в России и за рубежом поддерживается концепция дополнительного профессионального образования для взрослых, базирующаяся

на нескольких основных принципах: обучение в течение всей жизни, продолженное профессиональное образование, возобновляемое образование.

3. Организация профессионального обучения граждан старшего возраста законодательно закреплена в России и за рубежом, имеет свои культурные и национальные особенности.

4. Немецкий педагог Александр Капп в 1883 г. впервые ввел понятие «андрагогика», обозначающее как педагогика для взрослых и получившее дальнейшее развитие в отечественной и иностранной педагогике.

5. В России профессиональное обучение не определено законодательно как самостоятельный уровень профессионального образования.

Под **профессиональным обучением** обычно понимается система получения профессиональных знаний и компетенций, которые предпринимаются человеком после получения им начальных профессиональных знаний и навыков в целях адекватного выполнения профессиональных задач, в том числе гражданами старшего возраста.

1.2. Социально-педагогический аспект развития цифровой образовательной среды в обучении

В настоящее время создание цифровой образовательной среды в организациях разных организационно-правовых форм на всех уровнях обучения, включая профессиональное обучение и иные формы обучения взрослых, является приоритетным направлением государственной политики в России. Об этом заявил В.В. Путин на пленарном заседании Петербургского международного экономического форума еще в 2017 г., где были обозначены основные направления государственной политики в этой сфере¹.

Для понимания особенностей современной цифровой образовательной среды, рассмотрим понятия, которые тесно связаны с ее формированием.

Вначале обратимся к понятию «информатизация». Это был этап, который предшествовал цифровизации образования. Российская энциклопедия по охране труда рассматривает информатизацию как широкое использование информационных технологий во всех сферах жизни общества и человека².

Согласимся с определением понятия «информатизация образования», данному в Российской педагогической энциклопедии. Информатизация образования трактуется в Российской педагогической энциклопедии в более широком смысле и рассматривается как *комплекс социально-педагогических* преобразований, связанных с насыщением образовательных систем информационной продукцией, средствами и технологиями. В более узком смысле информатизация образования рассматривается как внедрение в учреждения системы образования информационных средств, основанных на микропроцессорной технике, а также информационной продукции и педагогических технологий, базирующихся на

¹ Выступление В. В. Путина на пленарном заседании ПМЭФ-2017 / Официальный сайт Президента Российской Федерации. – Москва. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/54667> (дата обращения: 05.05.2020).

² Российская энциклопедия по охране труда. – URL: https://labor_protection.academic.ru (дата обращения: 13.05.2020).

этих средствах¹. Таким образом, информатизация образования напрямую связана с информатизацией экономики, общества и является ее составной частью.

На протяжении всей истории развития цивилизации происходили значительные трансформации общественных отношений, в том числе и информационные «революции». Первая информационная «революция» была связана с изобретением письменности. В результате чего появилась возможность для человека передавать знания каждому новому поколению от предыдущих поколений на основе письменных источников.

Изобретение книгопечатания в середине XVI века повлияло на изменения в индустриальном обществе, культуре и организации деятельности людей в целом.

В конце XIX века с изобретением электричества и появлением телеграфа, телефона и радио, стала возможной оперативная передача и накопление информации в любом объеме и любой точке мира.

В 70-х годах XX века появилась микропроцессорная технология, персональный компьютер, компьютерные сети и системы передачи данных на большие расстояния. Данный период характеризуется *тремя* фундаментальными инновациями:

- осуществлен переход от механических и электрических средств преобразования информации к электронным источникам;
- произведена миниатюризация всех узлов, устройств, приборов, машин, связанных с передачей информации;
- созданы программно-управляемые устройства и процессы передачи информации².

Рассмотрим *исторические этапы* информатизации образования в России. Еще в 1960-1970 гг. информационные технологии стали интенсивно развиваться, а ученые пришли к пониманию важности исследования их влияния на процесс образования, включающий обучение и воспитание.

¹ Российская педагогическая энциклопедия. – URL: <https://pedagogicheskaya.academic.ru> (дата обращения: 29.04.2020).

² Информатизация общества / Информационные технологии. – URL: http://phys.bspu.by/static/lib/inf/posob/stu_m/glaves/glava1/gl_1_1.htm (дата обращения: 07.05.2020).

Первый этап информатизации отечественной системы образования выпал на 1980-1990 гг. К началу 80-х г. возникла необходимость реформы общеобразовательной и профессиональной школы, поэтому в 1984 г. в Советском Союзе были приняты Постановление Верховного Совета СССР от 12.04.1984 № 13-XI «Об основных направлениях реформы общеобразовательной и профессиональной школы», охватывающих гражданское воспитание, повышение качества образования и связь обучения с жизнью¹.

В результате государственной реформы общеобразовательной школы в 1984 г. в образовательные учреждения повсеместно были внедрены первые советские персональные ЭВМ, а в школьные программы и программы высших учебных заведений были введены курсы основ информатики и вычислительной техники. Введение нового курса по основам информатики и вычислительной техники было инициировано академиком А.П. Ершовым.

В 1987 г. им был опубликован важный программный документ «Прогноз по важнейшему направлению науки – «Школьная информатика»², в котором он определил *основные направления* реализации концепции информатизации образования в стране:

1. Знакомство с курсом информатики, под которым понимается отдельный учебный предмет, рассматривающий информатику и вычислительную технику, а также знакомит с их применением.
2. Внедрение учебного предметно-ориентированного применения ЭВМ, предполагающее использование ЭВМ в специальных обучающих программах, сообщающих новые знания и закрепляющих умения в программах для решения задач.
3. Орудийное применение ЭВМ, подразумевающее компьютерную поддержку некоторых универсальных видов учебной деятельности, входящих в

¹ Об основных направлениях реформы общеобразовательной и профессиональной школы: Постановление ВС СССР от 12.04.1984 № 13-XI // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

² Ершов А. П. Прогноз по важнейшему направлению науки – «Школьная информатика». – URL: <http://ershov.iis.nsk.su/ru/node/771629> (дата обращения: 07.05.2020).

учебный процесс, но не являющихся специфическими для каждого конкретного предмета.

4. Трудовое применение ЭВМ, направленное на профессиональную ориентацию и подготовку учащихся, углубленное изучение информатики и вычислительной техники, а также пользовательское применением ЭВМ в различных профессиях.

5. Досуговое применение ЭВМ, связанное с неформальным использованием ЭВМ, в зависимости от индивидуальных интересов (игры, увлечения и т.д.).

6. Педагогическое применение ЭВМ, охватывающее организационную и контрольную поддержку учителя в процессе урока, а также во время подготовки к нему.

7. Организационное применение ЭВМ, ориентированное на информационно-вычислительную поддержку управления образованием и школой.

8. Дефектологическое применение ЭВМ, включающее в себя все отдельные виды школьного ЭВМ, но подчиняющего их специальным требованиям дефектологии.

9. Педвузовское применение ЭВМ, затрагивающее все аспекты применения ЭВМ в педагогических вузах.

Академик А.П. Ершов выделял три этапа становления информатики: программированное обучение (1955-1975 гг.), обучение программированию (1960-1980 гг.) и реальное начало школьной информатики (1975-1980 гг.).

Программированное обучение строилось на порционной выдаче обучающемуся познавательной информации, которая базировалась на основе формального контроля освоения предыдущей порции с помощью сигналов обратной связи. Программированное обучение сыграло очень важную роль в индивидуализация учебного процесса в дальнейшем. Однако, поскольку модель программированного обучения была слишком узкой для раскрытия сущности обучения в общем образовании, интерес к нему позже значительно снизился, хотя

в формах взрослого и профессионального обучения программное обучение сохранило свои позиции.

А.П. Ершов был одним из первых в отечественной педагогике, кто рассматривал понятие «информатизация». Он называл *информацию* стратегическим ресурсом общества в целом, во многом обуславливающим его способность к успешному развитию, а *информатизацию* понимал как комплекс мер, направленных на обеспечение полного использования исчерпывающего, достоверного и своевременного знания во всех общественно значимых видах человеческой деятельности¹.

Далее А.П. Ершов справедливо замечал, что стремительно развивающееся общество ставит перед человеком задачи получения новых знаний, что ведет к непрерывному образованию, в котором большое место отведено самообразованию, в том числе обучение этим новым навыкам и взрослых. Следует признать, что большая часть выдвинутых А.П. Ершовым положений актуальна и сегодня, так как в них отражены идеи, интересные с точки зрения истории, а также содержания, которое нашло свое воплощение в современной профессиональной школе, предполагающей широкое использование информационных технологий и дистанционную форму обучения.

По инициативе А.П. Ершова в 1985 г. был создан научно-исследовательский институт информатики и вычислительной техники академии педагогических наук СССР в г. Новосибирске, а на его базе была создана комиссия по разработке *проекта концепции* использования средств вычислительной техники в сфере образования, которую он и возглавил. По итогам работы комиссии был опубликован проект «Концепции использования средств вычислительной техники в сфере образования (Информатизация образования)»².

И так, А.П. Ершов предложил поэтапную реализацию Концепции информатизация образования в стране:

¹ Ершов А. П. Концепции использования средств вычислительной техники в сфере образования (Информатизация образования). – 1988. – URL: <http://ershov.iis.nsk.su/ru/node/771627> (дата обращения: 07.05.2020).

² Концепция информатизации общества (обобщенный вариант) // Информационное общество. – 1990. – № 5. – С. 6–32.

- начальный этап (1989-1990 гг.) был ориентирован на подготовку учебной и материально-технической базы для реализации Концепции в общеобразовательных учреждениях;

- рабочий этап (1991-1995 гг.) включал дальнейший процесс компьютеризации школ;

- основной этап (1996-2000 гг.) был направлен на завершение процесса компьютеризации в других образовательных организациях;

- перспективный этап (2001-2010 гг.) – перестройка ориентирующей и профессиональной подготовки молодежи с учетом новой модели образования.

В «Концепции информатизации образования», опубликованной в 1990 г., задача информатизации в области образования была определена как интенсификация и индивидуализация образования, его адаптация к реальным способностям обучающегося, усиление творческого начала в процессе образования.

Цель информатизации образования заключалась в воспитании устойчивых навыков практической работы с ЭВМ, базами данных и знаний у учащихся и студентов всех категорий, а также в компьютеризации обучения (индивидуализации обучения, самообучении) и повышении на этой основе уровня знаний и практических навыков обучаемых; обеспечении непрерывности повышения квалификации и постоянной переподготовке специалистов всех квалификационных групп (ученых, инженеров, техников, рабочих и др.).

Анализируя процесс информатизации отечественной системы образования в период с 1980 по 1990 годы, М.В. Спивак выделяет его важные отличительные характеристики:

- введение основ информатики и вычислительной техники в образовательные учреждения;

- оснащение образовательных учреждений компьютерной техникой;

– а также определение основных направлений развития информатизации образования, огромный вклад в которое внес академик А.П. Ершов и его научная школа¹.

На следующем этапе с 1993 по 1998 годы были разработаны новые концепции информатизации системы отечественного образования. Например, в 1993 г. была принята программа информатизации образования в Российской Федерации на 1994-1995 гг., отражавшая основные направления информатизации образования СССР:

1. Информатизация процесса обучения и воспитания.
2. Информатизация научных исследований в высшей школе.
3. Управление системой высшей школы как объектом информатизации.
4. Создание современной информационной среды системы высшего образования и науки.
5. Создание организационной инфраструктуры обеспечения процесса информатизации высшего образования.
6. Оснащение системы высшей школы техническими средствами информатизации.
7. Информационная интеграция высшей школы России в мировую вузовскую систему².

Решению задач, связанных с информатизацией образования, помешал экономический кризис и децентрализация образовательной системы. Однако распад СССР и появление новой российской государственности положило начало кардинальному реформированию всех сфер жизни общества, в том числе в сфере информатизации образования.

В 1996 г. Министерством общего и профессионального образования Российской Федерации было принято решение о разработке новой единой Концепции информатизации сферы образования России, поскольку был получен

¹ Спивак М. В. Информатизация образования как одно из направлений образовательной политики СССР в 1980-е гг. / М. В. Спивак. – 2014. – URL: <https://nsportal.ru/shkola/informatika-i-ikt/library/2014/11/03/informatizatsiya-obrazovaniya-kak-odno-iz-napravleniy> (дата обращения: 16.05.2020).

² Прокудин Д. Е. Информатизация отечественного образования: итоги и перспективы / Кафедра философской антропологии. – URL: <http://www.anthropology.ru/ru/texts/prokudin/index.html> (дата обращения: 16.05.2020).

и проанализирован имеющийся опыт информатизации образования в России и других странах, опыт использования информационных технологий в общем и профессиональном образовании, а Россия сделала большие шаги к интеграции в мировое образовательное пространство. Разрабатывалась концепция с целью определения стратегических задач, приоритетных направлений и темпов дальнейшего развития информатизации системы образования России для повышения качества образования и решения вопроса обеспечения всех отраслей народного хозяйства высококвалифицированными кадрами и развития научной деятельности.

Одним из ее приоритетных направлений информатизации образования стало дистанционное образование, его создание и развитие. Целью дистанционного образования предполагалось обеспечение учебными материалами и информацией обучающихся вне зависимости от их местонахождения посредством технических средств и информационных технологий, что, в свою очередь, позволило бы предоставить право на образование миллионам людей нашей страны.

Цели и задачи, которые ставились перед дистанционным образованием, нашли отражение в ряде общих документов, которые были направлены на укрепление и развитие отечественного дистанционного образования.

При поддержке Минобразования и Госкомвуза РФ был проведен ряд мероприятий по вопросам дистанционного образования в России и за рубежом. Так, в 1994 г. состоялся Международный конгресс по дистанционному образованию, а в апреле 1995 г. была созвана коллегия Госкомвуза России по вопросу о развитии дистанционного образования в России. Предполагалось, что система дистанционного образования органично интегрируется с существующими очной и заочной образовательными системами, дополняя и развивая их; будет способствовать созданию мобильной образовательной среды; станет перспективной формой образования для миллионов граждан России в XXI веке; что обеспечит непрерывное образование, включая взрослых.

Согласимся с Т.В. Мальковой в том, что принятая Концепция информатизации сферы образования не учитывала, что идеи дистанционного обучения не

соответствовали материально-техническому обеспечению системы образования. В связи с нехваткой компьютеров, компьютерных коммуникаций необходимого уровня и спутниковой связи, а также должного финансирования, вопросы концепции остались нерешенными¹.

Однако начало созданию и развитию единой системы дистанционного образования в России было положено. В российских вузах создавались центры дистанционного образования, в стране отрылся ряд негосударственных учебных заведений, работающих по нетрадиционным технологиям.

Далее в 2001 г. была утверждена Концепция создания и развития единой системы дистанционного образования в России, в которой отмечается высокая социальная значимость дистанционного образования. Под дистанционным образованием в настоящей концепции понимается комплекс образовательных услуг, предоставляемых широким слоям населения в стране и за рубежом с помощью специализированной информационно-образовательной среды на любом расстоянии от образовательных учреждений².

Система дистанционного образования была призвана решить следующие задачи:

- расширение круга потребителей образовательных услуг, в том числе в труднодоступных, малонаселенных регионах, в районах, удаленных от научных и культурных центров страны; повышение качества обучения слушателей;
- обеспечение повышения квалификации и переподготовки кадров, а также качества их подготовки и переподготовки, что позволило бы оперативно реагировать на меняющиеся социально-экономические условия;
- обеспечение возможности обучения различным категориям населения; продвижение новых российских образовательных, информационных и коммуникационных технологий на мировой рынок, что способствовало бы экономическому эффекту и повышению престижа страны.

¹ Малькова Т. В. Становление системы дистанционного обучения в Российской Федерации: к истории проблемы / Т. В. Малькова // Наука и школа. – 2009. – № 1. – С. 63-66.

² Концепция создания и развития единой системы дистанционного образования в России / Дополнительное образование. – Москва. – URL: <https://pandia.ru/text/78/302/22561.php> (дата обращения: 17.05.2020).

Наряду с этим, Концепция создания и развития единой системы дистанционного образования в России дает определение дистанционному обучению, при котором все или большая часть учебных процедур осуществляется с использованием современных информационных и телекоммуникационных технологий при территориальной разобщенности преподавателя и студентов.

В 2001–2002 гг. официально утверждается понятие «открытое образование». Постановлением Правительства РФ от 28 августа 2001 г. № 630 «О федеральной целевой программе «Развитие единой образовательной информационной среды» (2001–2005 годы)». Это понятие остается актуальным по сей день и понимается как образование, основу образовательного процесса которого составляет целенаправленная, контролируемая, интенсивная самостоятельная работа обучающегося, который может учиться в удобном для себя месте по индивидуальному расписанию, имея при себе комплект специальных средств обучения и согласованную возможность контакта с преподавателем по телефону, факсу, электронной или обычной почте, а также личном контакте¹.

Курс на открытое образование был закреплён Постановлением Правительства РФ от 28 января 2002 г. № 65 «О федеральной целевой программе «Электронная Россия» (2002-2010 годы)².

Так, 26 июня 2002 г. коллегия Минобразования России подвела итоги всероссийского эксперимента в области дистанционного обучения, проводившимся в 1997-2002 гг., согласно итогам, основная часть поставленных задач была решена. Было отмечено, что развитие получили «кейс-технологии», Интернет (сетевые) и телевизионные методы дистанционного обучения, а вузы России в той или иной форме разрабатывают и используют средства и методы дистанционного обучения, включая методическое обеспечение для разновозрастных групп обучающихся.

¹ Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Информационное общество» (2011-2020 годы): Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 313 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

² О федеральной целевой программе «Электронная Россия» (2002-2010 годы): Постановление Правительства РФ от 28 января 2002 года № 65 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

Наряду с этим, для успешной реализации курса в области дистанционного обучения, Министерство образования начало разработку нормативно-правовых документов. Примером может быть приказ Министерства образования от 18 декабря 2002 г. № 4452 «Об утверждении Методики применения дистанционных образовательных технологий (дистанционное обучение) в образовательных учреждениях высшего, среднего и дополнительного профессионального образования РФ»¹.

Благодаря этому документу, удалось детализировать правовое поле высших учебных заведений в сфере открытого образования и обучения разных категорий обучающихся в цифровой образовательной среде, под которой понимается система условий и возможностей, подразумевающая наличие информационно-коммуникационной инфраструктуры и предоставляющая набор цифровых технологий и ресурсов для обучения, развития, социализации, воспитания человека².

Как видим, прошел целый исторический период, начиная с 1960 г., когда система образования проходила особый этап, обусловленный внедрением новых информационных технологий. Мы определили этапность этого процесса информатизация – цифровизация – цифровая образовательная среда.

Мы также делаем вывод о том, граждане старшего возраста технологически отстают от нового поколения, так как не проходили в учебном курсе школы информатику, поэтому необходимо обучение этой категории граждан работе с личными кабинетами, новыми смартфонами и другой техникой, связанной с передачей информации, то есть необходимо осваивать новую образовательную среду³.

¹ Об утверждении Методики применения дистанционных образовательных технологий (дистанционное обучение) в образовательных учреждениях высшего, среднего и дополнительного профессионального образования РФ: Приказ Министерства образования РФ от 18 декабря 2002 года №4452 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

² Проект дидактической концепции цифрового профессионального образования и обучения / В. И. Блинов, М. В. Дулинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев [и др.]. – Москва : Издательство «Перо», 2019. – 72 с. – ISBN 978-5-00150.

³ Köppen K. Second Births in Western Germany and France // Demographic Research. – 2006. – 14 (14). – P. 295-330.

1.3. Принципы и особенности профессионального и иных форм обучения взрослых в современных социально-экономических условиях

Проблема поиска адекватного педагогического инструментария для обучения взрослых связана с изменением роли старшего поколения в жизни современного общества.

Прежде всего, отметим глобальное увеличение продолжительности жизни населения во всем мире. Это означает, что количество пожилых людей в общей численности населения стран только увеличивается. При этом темпы прироста пожилого населения значительно опережают темпы прироста всего населения планеты¹.

В данном контексте обострился вопрос о потенциальных возможностях граждан старшего возраста продолжать свою активную жизнедеятельность в обществе.

Доминирующей позицией в этом вопросе является та точка зрения, согласно которой пожилые люди – это та категория населения, которая особо нуждается в социальной поддержке и обеспечении. Теоретический анализ показал, что большинство взглядов, мнений и убеждений в данном направлении исследования отражены в учебной литературе у следующих авторов: Р.С. Яцемирская, И.Г. Беленькая², В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев³.

В начале этого столетия были проведены интересные социологические исследования, изучающие содержание социальной политики и оказание социальных услуг пожилым людям, а также было измерено их социальное самочувствие в России в то непростое время для страны^{4,5}.

¹ Шемятихина Л. Ю. Ресурсный потенциал старшего поколения / Л. Ю. Шемятихина // *Фундаментальные исследования*. – 2015. – № 8 (3). – С. 629–632.

² Яцемирская Р. С. Социальная геронтология : учеб. пособие для студентов вузов / Р. С. Яцемирская. – Москва : Гуманит. издат. центр ВЛАДОС, 2003. – 223 с. – ISBN 5-691-00378-7.

³ Исаев Е. И. Психология образования человека: становление субъектности в образовательных процессах / Е. И. Исаев, В. И. Слободчиков. – Москва : Изд-во ПСТГУ, 2013. – 432 с. – ISBN 978-5-7429-0715-2.

⁴ Ускова Н. Е. Пожилые люди: социальная политика и развитие социальных услуг / Н. Е. Ускова. – Москва : ГосНИИ семьи и воспитания, 2003. – 24 с.

⁵ Ковалева Н. Г. Пожилые люди: социальное самочувствие / Н. Г. Ковалева // *Социс*. – 2001. – № 7. – С. 73-79.

Однако за последние двадцать лет появились исследования, доказывающие, что эта группа населения представляет собой значительный человеческий потенциал, который *может и должен* быть использован в социально-экономической жизни государства и общества^{1,2,3}.

Новое направление в исследованиях, прежде всего, было обусловлено тем, что в научный оборот стал входить термин «третий возраст»⁴.

Этот термин ввел Питер Ласлетт. В своей концепции французский психолог показывает данный возрастной этап как не имеющий своего конкретного возрастного диапазона, который начинается с вступлением в пенсионный возраст и заканчивается с потерей своей дееспособности – наступлением четвертого возраста⁵.

«Третий» и «четвертый» возрасты психологи в целом рассматривают как две стадии такого жизненного цикла как старость. Третий возраст, по мнению того же П. Ласлетта, можно и нужно рассматривать как кульминацию или даже как расцвет человеческой жизни, *предлагая свободу от обязанности содержать семью и зарабатывать на жизнь*. А вот «четвертый возраст» и представляет собой классическую старость, когда происходит значительная утрата жизненных сил и требуется значительная социальная поддержка.

На сегодняшний день термин «третий возраст» означает определенную стадию жизненного цикла человека, когда он оставляет сферу профессиональной деятельности, изменяет характер своего труда, образ жизни в силу обстоятельств, связанных с физиологическими особенностями пожилого человека⁶.

¹ Активное долголетие с высоким качеством жизни населения России: материалы для подготовки Федеральной целевой программы (на период 2010-2025 года). – Москва : Российский геронтологический научно-клинический центр, 2010. – 38 с.

² Жуков В. И. Демографический потенциал России: монография / В. И. Жуков. – Москва : Изд-во РГСУ, 2010. – 458 с. – ISBN 978-5-7139-0786-0.

³ Ржаницына Л.С. Пенсионный вопрос: возможные решения / Л.С. Ржаницына. – Москва : Вариант, 2013. – 360 с. – ISBN 978-5-903360-72-7.

⁴ Астратова Г. В. Об управлении качеством жизни и обеспечении условий для достойного труда населению «третьего возраста» Уральского федерального округа / Г. В. Астратова // Достойный труд – основа стабильного общества : сб. ст. VIII Междунар. науч.-практ. конф. 31 окт. – 3 нояб. 2016 г. – Екатеринбург, 2016. – С. 12–15.

⁵ Laslett P. The Third Age, the Fourth Age and the Future // Ageing and Society. – 1994. – 3 (14). – P. 436–447.

⁶ Мокрогуз Е. Д. Образование людей «третьего возраста»: социокультурный анализ тенденций развития / Е. Д. Мокрогуз // Человек и образование. – 2015. – №4 (45). – С. 169–173.

Последние отечественные социологические исследования показывают, что существуют три альтернативных варианта проживания граждан «третьего возраста»:

- дожитие, которое направленно на сохранение и поддержание здоровья, обеспечение текущего жизненного функционирования и характеризуется в целом снижением активности человека;

- активная трудовая деятельность, характеризующая желание и способность человека продолжать допенсионный образ жизни и демонстрировать установки активного трудоспособного возраста;

- переориентация на другие сферы, самыми актуальными из которых являются: общественно-политическая деятельность и помощь в воспитании внуков¹.

Выбор той или иной стратегии, в первую очередь, зависит от состояния здоровья пожилого человека. Однако не маловажное значение в этом процессе жизни играют и другие факторы:

- имеющиеся профессиональные компетенции и дальнейшее развитие профессионального потенциала;

- установки и мотивация на трудовую и социальную деятельность;

- условия труда (если речь идет о продолжении работы).

Также существенное влияние на продолжение трудовой деятельности пожилым человеком оказывают его ближайшее окружение (семья и друзья) и общественное восприятие².

По материалам исследования в регионах Центрального федерального округа России (2016 г.) социологи фиксируют, что, сегодняшний день, все же доминируют *стратегии дожития* (39 % опрошенных указали на нее) и переориентации на реализацию себя в других сферах (37 % ответов

¹ Потехина И. П., Чижов Д. В. Потенциал старшего поколения как составляющая национального человеческого капитала (по материалам исследования в регионах ЦФО) / И. П. Потехина, Д. В. Чижов // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. – 2016. – № 2. – С. 3-23.

² Барсуков В. Н., Чекмарева Е. А. Последствия демографического старения и ресурсный потенциал населения «Третьего» возраста / В. Н. Барсуков, Е. А. Чекмарева // Проблемы развития территории. – 2017. – № 3 (89). – С. 92-107.

респондентов). И только четверть опрошенных (24 %) выбирают модель продолжения активной трудовой деятельности. Важно отметить, что это в основном респонденты в возрасте от 55 до 64 лет¹, то есть та категория, которую сейчас принято отнести к «третьему возрасту» – гражданам старшего возраста.

Данные приведенного исследования выделили также основные направления активности, которые готовы проявлять граждане старшего возраст. К ним относятся следующие обстоятельства:

- трудовая активность (но в большей степени это пока связано с низкой пенсией, чем с необходимостью ощущать себя полезным обществу);
- социальная активность (участие в выборах различного уровня, в сфере местного самоуправления и работы компаний ЖКХ, членство в различных ветеранских организациях);
- готовность к освоению и использованию современных технологий и средств коммуникации в своей жизни;
- готовность к дополнительному образованию (интерес в основном к сравнительно небольшим курсам, так или иначе относящимися к хобби и развлечениям)².

Социально-экономические и психологические исследования также свидетельствуют о наличии высокого ресурсного потенциала граждан старшего возраста. При этом *ресурсный потенциал старшего поколения* следует понимать как комплекс социально и личностно значимых характеристик людей, находящихся в возрасте старше 50 лет: с одной стороны – это качественные характеристики индивида, значимые для него лично; с другой – это совокупность возможностей человека во взаимодействии с социумом, участия в социально-

¹ Потехина И. П., Чижев Д. В. Потенциал старшего поколения как составляющая национального человеческого капитала (по материалам исследования в регионах ЦФО) / И. П. Потехина, Д. В. Чижев // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. – 2016. – № 2. – С. 3-23.

² Игнатьева Н. В. Культурный потенциал «третьего возраста» : спец. 24.00.01 «Теория и история культуры» : автореф. дис. ... канд. культурол. наук / Игнатьева Наталья Викторовна : Челябин. госуд. акад. культуры и искусств. – Челябинск, 2005. – 265 с.

экономическом развитии общества, среди которых уровень образования, профессиональная квалификация и другое¹.

Именно ресурсы человека позволяют человеку, не зависимо от конкретного возраста, отнести себя к группе людей «третьего возраста», либо к группе людей «четвертого возраста». Многие рассматривают «третий возраст» как возраст наивысшей мудрости, здравого смысла, сложившейся жизненной философии, накопленного огромного опыта успехов и потерь².

Исследуя ресурсный потенциал старшего возраста, В.Г. Доброхлеб выделила шесть основных его компонентов: здоровье, образовательно-квалификационный, мотивационный, социальный, материальный, институциональный потенциалы³.

Наличие определенных видов ресурсов и потребностей обуславливают востребованность у граждан старшего возраста реализации программ дополнительного образования⁴.

В ст. 75 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» дополнительное образование рассматривается как вид образования детей и взрослых, направленное на формирование и развитие творческих способностей личности, удовлетворение их индивидуальных потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании, формирование культуры здорового и безопасного образа жизни, укрепление здоровья, а также на организацию их свободного времени⁵. Востребованными для граждан старшего возраста являются как дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы, так и дополнительные профессиональные программы⁶.

¹ Малкина-Пых И. Г. Возрастные кризисы: справочник практического психолога / И. Г. Малкина-Пых. – Москва : Эксмо, 2005. – 896 с.

² Безрукова В. С. Основы духовной культуры : энциклопедический словарь педагога / В. С. Безрукова. – Екатеринбург : НИИВ, 2000. – 814 с.

³ Доброхлеб В. Г. Ресурсный потенциал пожилого населения России / В. Г. Доброхлеб // Социологические исследования. – 2008. – № 8. – С. 55–61.

⁴ Староверова Н. А. Дополнительное образование взрослых как способ решения социальных и нравственных проблем общества / Н. А. Староверова // Вестник Казанского технологического университета. – 2012. – № 5. – С. 263-269.

⁵ Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

⁶ Бородина Д. Р. Организации дополнительного образования взрослых на рынке образовательных услуг: стратегии руководителей / Д. Р. Бородина. – Москва : Информационный бюллетень НИУ ВШЭ, 2014. – 44 с. – ISBN 978-5-906737-10-6.

Дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы направлены на обеспечения всестороннего личностного развития и культурного роста, приспособления к быстро меняющейся социально-экономической и информационно-технической среде, а также при необходимости обеспечивают полноценную социальную адаптацию при изменении социального и профессионального статуса. Они будут актуальны для тех, кто выбирает стратегию переориентации на другие сферы деятельности.

Как правило, это обучение, связанное с хобби, с теми занятиями, до которых «не доходили руки», пока человек занимался активной трудовой деятельностью. Например, многие «молодые» пенсионеры начинают изучать иностранные языки, потому что хотят свободно путешествовать.

Другие записываются на курсы информационной грамотности, чтобы активнее общаться с детьми и внуками с помощью современных информационно-цифровых технологий. Нужно отметить, что востребованность подобных программ может расти среди пенсионеров по мере увеличения срока выхода ими из профессии. Такие программы значительно упрощают болезненный переход в новый социальный статус.

Дополнительные профессиональные программы в большей степени востребованы теми представителями «третьего возраста», которые выбирают стратегию продолжения активной трудовой деятельности. Такие программы позволяют им поддерживать свою профессиональную квалификацию. Вместе с тем, определенные дополнительные профессиональные программы могут, наоборот, стать стимулом для личностного развития. Например, курсы ландшафтного дизайна изучают те, кто хотел бы самостоятельно в своем саду профессионально оформить территорию и т.п.

Все, о чем, сказано выше, является частью *официального дополнительного образования взрослых*, которое она получают в зарегистрированных образовательных организациях, имеющих разработанные образовательные программы дополнительного образования по тем или иным направлениям и прошедшие процедуру лицензирования. Результатом обучения по таким

программам является определенного вида документ: сертификат, удостоверение или свидетельство.

Однако в реальной практике мы имеем разновидность несколько иного *неофициального дополнительного образования*. Оно давно уже существует в обществе как альтернативное. Специалисты считают, что оно представляет собой своего рода «андеграунд образования»¹. Речь идет об обучении в «группах по интересам», которые встречаются в каждом обществе, а с развитием Интернет-технологий эти группы включают в себя людей из разных государств.

Целью таких объединений становится изучение каких-то новых идей, учений, освоение каких-то техник и технологий, саморазвитие, взаимопомощь в решении личных проблем и т.д. При таком обучении никаких подтверждающих документов об обучении может и не быть. Реально посчитать, какой процент старшего поколения участвует в таких группах, весьма затруднительно. Однако то, что такое альтернативное и неформальное дополнительное образование существует – факт нашей жизни. Такое неформальное образование часто играет компенсирующую или адаптивную роль для людей, по разным причинам, не желающим получать формальное образование².

Нужно отметить, что для взрослых характерен еще один вид образовательной деятельности, который получил название *информальное образование* – это то, что можно назвать как спонтанное или нецеленаправленное образование человека. Но именно этот вид образовательной деятельности по-настоящему и является индивидуальным, поскольку реализуется за счет самой активности человека в общении, чтении, через посещение учреждений культуры, библиотек, путешествия, средства массовой информации и т.д.

В целом точно можно сказать, что это образование «через всю жизнь», поскольку это получение знаний в жизнедеятельности человека с помощью самых разнообразных источников, встречающихся на его пути.

¹ Староверова Н. А. Дополнительное образование взрослых как способ решения социальных и нравственных проблем общества / Н. А. Староверова // Вестник Казанского технологического университета. – 2012. – № 5. – С. 263-269.

² Основы андрагогики: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / И. А. Колесникова, А. Е. Марон, Е. П. Тонконогая [и др.] ; под ред. И. А. Колесниковой. – Москва : Издательский центр «Академия», 2003. – 240 с.

Информальное образование также позволяет расширить и профессиональную компетентность, если человек занимается поиском новой информации о своей профессиональной сфере деятельности.

Вместе с тем подчеркнем, что на сегодняшний день нет единства в понимании сущности информального образования. Исследователи лишь подчеркивают, что «информальное образование» является сложной и многогранной областью научных знаний. На изменения представлений о содержании понятия «информальное образование» в большей степени влияют авторские позиции и научные школы¹.

Важно отметить, что современное разнообразие образовательных ресурсов и их информационная доступность способствуют *развитию практики* именно неформального и информального образования.

Хочется также отметить, что период «третьего возраста» активизирует развитие именно *общекультурных компетенций взрослых*. Данная компетентность относится к разряду базовых для человека. Но важно подчеркнуть изменение ее роли в развитие взрослого человека.

На этапах формирования квалифицированного специалиста общекультурная компетентность выступает в роли первоосновой и фундаментом для таких образований, как профессиональная готовность и компетентность, профессионализм, мастерство, индивидуальное творчество² и др. В дальнейшем общекультурная подготовка любого специалиста способствует более быстрому освоению специальных профессиональных компетенций, и даже не в одной сфере профессиональной деятельности. В данном контексте общекультурная компетентность является основанием для формирования и развития профессиональной мобильности специалиста.

На этапе «третьего возраста» при постепенном выходе из профессиональной деятельности именно общекультурная компетентность определяет активную

¹ Ляшевская Н. В. Информальное образование: подходы к определению понятия / Н. В. Ляшевская // Известия ВГПУ. – 2019. – № 7 (140). – С. 10-14.

² Синякова М. Г. Основные подходы к определению сущности общекультурной компетентности бакалавра менеджмента / М. Г. Синякова // Международный журнал экспериментального образования. – 2010. – № 9. – С. 23–36.

жизнедеятельность человека, его способность ориентироваться как в новых для себя сферах профессиональной жизни, так и в различных сферах социальной и досуговой деятельности, гармонизирует внутренний мир и отношения с социумом. И такие формы образования взрослых как неформальное и информальное стимулирует развитие этой компетентности в первую очередь.

Об указанных выше трех видах образовательной деятельности сказано и в Меморандуме непрерывного образования Европейского Союза (Лиссабон, март 2000 г.)¹.

Независимо от выбираемой формы получаемого образования при обучении взрослых нужно учитывать специфические принципы образования данной категории обучающихся.

Поскольку образование взрослых является неотъемлемой частью системы непрерывного образования, обратимся к тексту уже упомянутого Меморандума непрерывного образования Европейского Союза. В данном документе обозначены ключевые принципы развития непрерывного образования, а значит и образования взрослых. Несмотря на то, что данный Меморандум подчеркивал особенности развития европейского образовательного пространства, мы считаем, что эти тенденции характерны и для отечественной образовательной реалии и системы образования в этой сфере.

В качестве базовых принципов образования взрослых называют следующие принципы.

Принцип 1. Новые базовые знания и навыки для всех. Реализация данного принципа должна гарантировать взрослому поколению, выросшему на бумажных образовательных ресурсах, доступ к широкому кругу информационных ресурсов, характерных для современного информационного общества. В 2000 г. самыми актуальными для обновления были области знаний в сфере компьютерной грамотности, обучения иностранным языкам, технологической культуре, предпринимательству и социальным навыкам.

¹ Меморандум непрерывного образования Европейского Союза / Общество «Знание». – URL: <http://www.znanie.org/docs/memorandum.html> (дата обращения: 05.05.2020).

В самом широком смысле этот принцип направлен на то, чтобы старшее поколение не отставало от постоянно меняющихся технологий. Реализация принципа направлена на поддержку граждан старшего возраста умения учиться, на развитие способности адаптироваться к переменам и ориентироваться в потоке информации и современной информационной среде. В целом данный принцип стимулирует развитие в большей степени общекультурных компетенций взрослых, чем профессиональных.

Принцип 2. Увеличение инвестиций в человеческие ресурсы. Основное назначение этого принципа – обратить внимание государственных и частных организаций на необходимость повысить уровень капиталовложений в человеческие ресурсы, чтобы поднять приоритет самого важного достояния любой страны – ее людей. Однако этот принцип можно перенести и на понимание самого человека о необходимости вкладывать в свое образование как материальные, так и организационные ресурсы. Мы считаем, что эти вложения должны быть в течение всей жизни человека.

Принцип 3. Инновационные методики преподавания и учения. Указанный принцип связан с четким пониманием того, что разные категории обучающихся, в том числе и возрастные, имеют когнитивную и мотивационную специфику. Эту специфику необходимо учитывать при поиске и использовании педагогического инструментария для работы с гражданами старшего возраста.

В методах обучения провозглашается приоритет личной мотивации, критического мышления и умения учиться. Реализация данного принципа ведет за собой и постепенное изменение роли самого педагога, особенно работающего с возрастными обучающимися. Преподаватель в большей степени становится консультантом (сегодня все больше используют термин – тьютор), чья задача – помочь обучающемуся самому сформировать свое образование и осознать свою личную ответственность за результаты образовательной деятельности.

Принцип 4. Новая система оценки полученного образования. В большей степени этот принцип относится к признанию факта развития неформального и информального образования в обществе. В этой связи появляется необходимость

как теоретическая, так и практическая к разработке и формированию новой системы оценки полученного образования, в том числе то, что мы называем дополнительным образованием. В тоже время требуется определить, каким образом можно признать результаты учебной деятельности в сфере неформального и информального образования. *Официальное признание* значимости этих видов образования позволит полнее отразить индивидуальный учебный опыт личности и повысить ее мотивацию к непрерывному учению.

Принцип 5. Развитие наставничества и консультирования. Реализация данного принципа в Меморандуме связана с необходимостью на государственном уровне создания постоянной консультативной службы, которая могла бы дать каждому желающему рекомендации в плане образовательного, профессионального и личностного развития.

Предполагается, что это позволит обеспечить каждому свободный доступ к информации об образовательных возможностях в Европе и к необходимым консультациям и рекомендациям. Если рассматривать педагогический аспект реализации этого принципа, то речь идет опять же о выборе педагогического инструментария, используемого для наиболее соответствующего интересам личности получения образования (см. принцип 3).

Принцип 6. Приближение образования к дому. Опять необходимо отметить, прежде всего, организационную сторону реализации этого принципа. Во многом она зависит от местных органов власти, поскольку в их компетенции находится создание просветительских центров в непосредственной близости от жилища: в школах, вузах, библиотеках, клубах, парках, религиозных центрах, центрах отдыха, на рабочих местах.

С помощью созданной сети учебных и консультационных пунктов, а также информационных технологий, каждый человек, не зависимо от возраста и образовательных потребностей, не уезжая из своего родного города или поселка, может получить качественное образование.

В последние десятилетия в России активно развивается такая научная отрасль педагогики как андрагогика. Именно в рамках этого научного направления

определены основные андрагогические принципы обучения, которые и должны лежать в основе реализации любых образовательных программ для граждан старшего возраста. Большинство специалистов в области андрагогики указывают десять основных принципов обучения взрослых^{1,2,3}. Отметим, что указанные ниже принципы актуальны как для программ профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (они стимулируют формирование новых или поддержание уже имеющихся профессиональных компетенций, так и для общеобразовательных общеразвивающих образовательных программ (направлены на развитие общекультурной компетенции).

1. *Принцип совместной деятельности.* Данный принцип предусматривает совместную деятельность всех субъектов образования (педагога и самих обучающихся) на всех этапах образовательной деятельности – планировании, организации, оценивания и коррекции этого процесса.

2. *Принцип индивидуализации обучения.* В соответствии с этим принципом каждый выбирает или создает совместно с педагогом или другими обучаемыми такую образовательную программу, которая максимально ориентирована на его образовательные потребности, личный опыт, и учитывает его образовательный уровень и когнитивные и психофизиологические особенности.

3. *Принцип системности обучения.* Мы уже отмечали выше, что выбор образовательной программы и типа обучения взрослым человеком может быть не связан с какой-то конкретной целью или носить классический системный характер (от простого к сложному). Однако внутри любой образовательной программы педагог представляет систему обучения, которая предусматривает

¹ Андреева Н. Ю. Психологические особенности обучения взрослых с учетом различных учебных стилей / Н. Ю. Андреева // Инновационное развитие профессионального образования. – 2015. – № 1 (07). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-obucheniya-vzroslykh-s-uchetom-razlichnyh-uchebnyh-stiley> (дата обращения: 05.05.2020).

² Кох М. Н. Основы педагогики и андрагогики : учеб. пособие / М. Н. Кох, Т. Н. Пешкова. – Краснодар : КубГАУ, 2015. – 51 с.

³ Лебедева Н. В. Обучение взрослых в системе переподготовки и повышения квалификации : монография / Н. В. Лебедева. – Москва : Перо, 2013. – 166 с. – ISBN 978-5-91940-796-6.

соблюдение соответствующих целей, содержания, методов, способов, форм, средств обучения и оценивания его результатов.

4. *Принцип осознанности обучения.* Реализация данного принципа связана с тем, что кроме целей и содержания обучения, педагог организует также его рефлексивную деятельность, направленную на понимание и осмысление своих действий в организации этого процесса и оценке полученных результатов его освоения.

5. *Принцип приоритетности самостоятельного обучения.* В соответствии с этим принципом акцент в образовательной программе для взрослых людей делается на четкой организации их самостоятельной работы. На это должно быть выделено не только достаточное количество учебного времени, но и подготовлены методические рекомендации по организации такой работы.

6. *Принцип опоры на опыт обучающегося.* Исходя из этого принципа, любой жизненный опыт взрослого обучающегося (бытовой, социальный, профессиональный) должен стать базовым при реализации образовательной программы. Новое содержание обучения, таким образом, дополняет и расширяет уже имеющиеся представления обучаемого об окружающем мире и существующих законах взаимодействия в нем.

7. *Принцип контекстности обучения* (термин ввел А.А. Вербицкий)¹. В соответствии с этим принципом обучение взрослых (определение целей, содержания, технологий и результатов обучения) должно выстраиваться в контексте предметных областей их производственной деятельности, потребностей их личностного саморазвития и профессионального становления, а также успешного выполнения их социальных ролей.

8. *Принцип актуализации результатов обучения.* Данный принцип предполагает, что полученные знания и освоенные новые компетенции могут быть сразу применены ими на практике.

¹ Вербицкий А. А. Педагогические технологии в контекстном обучении / А. А. Вербицкий // Педагогика и психология образования. – 2011. – № 1. – С. 43-46.

9. *Принцип элективности обучения.* Он означает необходимость предоставления обучающемуся определенной свободы выбора целей, содержания, форм, методов, источников, средств, сроков, времени, места обучения, оценивания результатов обучения, а также самих обучающихся. Именно этот принцип наиболее успешно реализуется в неформальном и информальном дополнительном образовании.

10. *Принцип развития образовательных потребностей.* Данный принцип является общим для всей системы образования. Несмотря на то, что образование взрослых обязано учитывать опыт и потребности обучаемых, все же процесс обучения должен строиться в целях формирования у обучаемых новых образовательных потребностей. При этом важно, чтобы эти новые потребности осознавались и конкретизировались не только после, но и в процессе достижения определенной цели обучения.

Хотелось бы остановиться также и на *специфических психологических принципах обучения взрослых.* Эти принципы описывает Клаус Фопель, известный немецкий психолог и психотерапевт. Несмотря на то, что его принципы относятся к проведению конкретного вида занятия, которое он назвал воркшоп (семинар, мастер-класс), некоторые из них вполне применимы к любым образовательным программам для взрослых¹.

Отметим, что эти принципы усиливают активную роль самого обучающего в своем обучении, в своём образовательном процессе. Клаус Фопель называет это «динамическим» *типом знаний*, которое и может стать частью нашей «профессиональной личности». Выделенные им принципы называются *принципами динамического обучения*, которые базируются на результатах нейропсихологических, неврологических, психологических исследований, а также исследований в области «стресс-менеджмента» и т. п.

К ним относятся следующие принципы:

¹ Фопель К. Психологические принципы обучения взрослых. Проведение воркшопов: семинаров, мастер-классов / К. Фопель. – Москва : Генезис, 2010. – 360 с. – ISBN 978-5-98563-423-5.

1. Выбор используемых методов или техник для обучения взрослых должен соответствовать многообразию аспектов психической деятельности человека¹. В этом контексте учебные процессы должны быть разнообразными, чтобы все участники группы могли задействовать свои визуальные, тактильные, эмоциональные и вербальные способности.

2. В групповой работе необходимо важно научить обращаться с конфликтами всех участников совместной деятельности.

3. Время, выбранное для обучения, определяется индивидуальными, естественными биологическими ритмами и циклами, благоприятными для обучаемых.

4. Процесс обучения должен содержать вызов и возможность открытий для взрослой аудитории обучающихся.

5. В процессе обучения человек должен иметь возможность выделять в происходящем уже знакомые паттерны, интерпретировать свой опыт, осмысливать его и на этой основе создавать новые творческие модели.

6. В группе обучающихся важно создать атмосферу поддержки, взаимного уважения и признания, стимулирующую к развитию личности, а не угрожающую ему.

7. Необходимо задействовать оба полушария мозга при обработке новой информации через чередование заданий по ее дифференциации и обобщению.

8. Необходимо создать содержательную и интересную окружающую среду (не только контролировать уровень шума, освещенности и температуру в помещении, но и сознательно использовать символы, оказывающие позитивное влияние на периферическое восприятие: плакаты, картины, скульптуры, музыку и т.п.).

9. Важно использовать самые разнообразные способы запоминания информации, в том числе посредством искусства, которое дает возможность включить процессы переживания.

¹ Формулировки принципов сформулированы автором (М. Г. Синяковой) на основании имеющихся практических рекомендаций К. Фопеля для педагога.

Можем отметить, что К. Фопель во многом повторяет те же андрагогические принципы обучения, которые лежат в основе обучения взрослого человека. Вместе с тем он, уточняет многие из них с точки зрения особенностей когнитивных и эмоциональных особенностей обучаемых данной возрастной категории.

Рассмотрим далее *организационные формы обучения*, которые могут быть использованы при обучении граждан старшего возраста.

Деятельность обучающихся по усвоению содержания образования осуществляется в различных организационных формах. Организационные формы обучения раскрываются через способы взаимодействия педагога с обучающимися при решении образовательных задач посредством различных путей управления деятельностью, общением, отношениями¹.

Классификация форм организации обучения проводится учеными по разным основаниям. Мы воспользуемся классификацией А.В. Хуторской, в которой выделяется *три группы форм организации обучения*: индивидуальные, коллективно-групповые и индивидуально-коллективные занятия².

В современной практике обучения граждан старшего возраста *индивидуальные занятия* могут проводиться как репетиторство (например, при изучении иностранного языка).

В последние годы все больше развивается такая индивидуальная форма обучения как тьюторство. Тьюторство (тьюторская практика или сопровождение) способствует развитию обучающегося, которое также происходит в непосредственном общении с педагогом. Такое педагогическое общение направлено на выявление и освоение собственной индивидуальности и личностной устремленности обучающегося³.

¹ Бордовская Н. В. Педагогика : учебник для вузов / Н. В. Бордовская, А. А. Реан. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 304 с. – ISBN 5-8046-0174-1.

² Хуторской А. В. Современная дидактика: учебник для вузов / А. В. Хуторской. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 544 с. – ISBN 5-318-00077-0.

³ Выршиков А. Н. Методологические основы тьюторского сопровождения / А. Н. Выршиков // Известия ВГПУ. – 2019. – № 4 (137). – С. 21-25.

В качестве особенности такого вида педагогического взаимодействия можно назвать то, что педагог обеспечивает условия не только для выполнения обучающимся осваиваемых учебных действия, но и сопровождает в целом сам процесс осмысления этого обучения (и по содержанию, и по технологии освоения)¹. В таком виде обучающийся выступает в качестве главного субъекта обучения, а время как преподаватель (тьютор) играет роль организатора учебного процесса.

Распространение и понимание специфики тьюторской деятельности нашло отражение в профессиональном стандарте «Специалист в области воспитания», который утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 января 2017 г. № 10 н «Об утверждении профессионального стандарта в области воспитания» (зарегистрирован в Минюсте РФ 26 января 2017 г. № 45406). В данный профессиональный стандарт включена должность «Тьютор» с обобщенной трудовой функцией «Тьюторское сопровождение обучающихся».

Коллективно-групповая форма обучения реализуется через такие методы как уроки, лекции, семинары, конференции, олимпиады, экскурсии и деловые игры.

Прежде всего, сошлемся на исследования, которые были проведены еще в конце 90-х гг. прошлого столетия Академией повышения квалификации и переподготовки работников образования (г. Москва). Кафедра образования взрослых АПК и ПРО одним из направлений своей исследовательской работы избрала изучение эффективности различных форм и методов в образовании взрослых.

В ходе проведенного исследования было выявлено, что *активные формы обучения взрослых* (посещение музеев, экскурсий, самостоятельная работа, творческие задания, курсовые работы/проекты и т.д.) преобладают над академическими (лекции, семинары, зачеты, экзамены)².

¹ Лях Ю. А. Принципы тьюторского сопровождения и сущность тьюторской практики / Ю. А. Лях // Тьюторские практики: от философии до технологии: материалы межрегион. науч.-практ. конф. 8-9 дек. 2010 г. – Волгоград, 2010. – С. 27–34.

² Мезенцева Л. В. Обучение взрослых: о формах и методах / Л. В. Мезенцева // Вестник ВУиТ. – 2015. – № 4 (19).

Индивидуально-коллективная форма обучения подразумевает использование таких методов как погружение, творческие недели, научные недели и проекты.

Такая форма обучения предусматривает деление обучающихся на мини-группы и организацию их работы. Речь идет также о распределении учебной работы между членами группы, когда каждый член группы выполняет часть общей задачи. Принцип деления на группы может быть самым разнообразным. Решение конкретных учебных задач осуществляется благодаря совместным усилиям членов группы. Группа совместно отвечает за результаты выполнения выданного учебного задания, что позволяет учитывать и оценивать индивидуальный вклад каждого члена группы.

Такая форма обучения позволяет выстраивать отношения сотрудничества между преподавателем и обучающимися, поскольку педагог непосредственно вмешивается в работу групп только в том случае, если в этом возникла потребность у самих обучающихся. В целом такая совместная работа способствует развитию мышления, развитию и совершенствованию речи, пополнению знаний, расширению индивидуального опыта обучающихся. В групповой учебной деятельности воспитывается взаимопонимание, взаимопомощь, коллективность, ответственность, самостоятельность, умение доказывать и отстаивать свою точку зрения, культура ведения диалога. На наш взгляд, групповая форма обучения по своему содержанию наиболее подходит для граждан старшего возраста.

В целом же при выборе форм обучения важно делать акцент не на методы обучения, которые им присущи, а на *выбор модели обучения*, которой они соответствуют: пассивная, активная или интерактивная. Поскольку сами методы могут быть представлены во всех этих моделях. Такая классификация основывается на выделении степени субъектности обучаемого в процессе своего образования.

Для пассивной модели характерна роль обучаемого как «объекта» обучения (слушает и смотрит). В современной ситуации она является самой невостребованной в системе образования, и особенно в системе дополнительного

образования, в которой проходит формальное обучение граждан старшего возраста.

Активная модель предполагает, что обучаемый выступает «субъектом» своего образования. Методы активного обучения могут использоваться на различных этапах учебного процесса (первичное овладение знаниями, контроль знаний (закрепление), формирование профессиональных умений и навыков. Нужно отметить, что активные формы обучения направлены на привлечение обучающихся к самостоятельной познавательной деятельности, вызывают личностный интерес к решению каких-либо познавательных задач, возможность применения уже полученных знаний.

Сегодня чаще используют термин *интерактивная модель обучения*, поскольку только при субъектной позиции обучающегося можно исключить доминирование какого-либо участника учебного процесса или какой-либо идеи. Из объекта воздействия обучающийся становится субъектом взаимодействия, он сам активно участвует в процессе обучения, следуя своим индивидуальным маршрутом. В целом интерактивное обучение часто называют диалоговым обучением, в ходе которого осуществляется взаимодействие между обучаемым и преподавателем, между самими обучающимися. В нашем случае – организации профессионального обучения граждан старшего возраста – эта модель становится наиболее приемлемой для раскрытия образовательного потенциала этой категории обучающихся.

При всем многообразии существующих сегодня интерактивных методов обучения, вопрос о том, что какие из них наиболее эффективны в процессе обучения взрослых, остается открытым.

Осенью 2019 г. нами был проведен экспертный опрос среди преподавателей пяти вузов г. Екатеринбурга, участвующих в реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования и дополнительного профессионального, связанных с подготовкой инженерных кадров (в нем приняло участие 40 преподавателей). Целью опроса стало выявление наиболее часто используемых интерактивных методов в процессе

обучения взрослых. В состав экспертов вошли преподаватели, имеющие ученую степень (как специалисты в содержании преподаваемых дисциплин), а также имеющие опыт преподавательской работы не менее 5 лет. Данный минимальный предел профессионального опыта связан с тем, что интерактивные методы обучения в отечественной системе профессионального образования «прижились» достаточно непросто, и осваивают их в первую очередь молодой состав преподавателей. Более того эта категория преподавательских кадров быстрее знакомится и апробирует опыт западных вузов в работе с обучающимися.

Экспертный опрос проводился в форме письменного анкетирования. В составленном авторами опроснике были представлены наиболее часто описываемые в исследованиях методы интерактивного обучения, разделенные на несколько видов:

- лекции (проблемная лекция, лекция-провокация, парная лекция, лекция - визуализация, лекция-диалог, лекция - «пресс-конференция»);
- дискуссионные методы (групповая дискуссия, решение кейсов, мастер-класс, мозговой штурм, работа в малых группах);
- игровые методы (дидактические и творческие игры, организационно-деятельностные игры, моделирование производственных процессов и ситуаций);
- коммуникативные методы (коммуникативные тренинги, сенситивные тренинги, спарринг-партнерство, метод проектов).

Наиболее часто используемыми при обучении граждан старшего возраста, по мнению экспертов, являются:

- лекции (лекция-диалог, лекция-визуализация, проблемная лекция);
- дискуссионные методы (групповая дискуссия, работа в малых группах, решение кейсов, мастер-класс).

Вместе с тем, отмечаем, что в условиях развития неформального образования востребованной формой образования взрослых стал тренинг. Данная форма используется активно как в дополнительном профессиональном образовании при отработке определенных профессиональных компетенций, так и в системе неформального образования для развития социальных компетенций.

Суть тренинга как формы обучения можно кратко определить как обучение через участие, подразумевающее, что участники тренинга, кроме получения информации, могут поделиться друг с другом своими знаниями, навыками¹. Специалисты признают, что тренинг как форма обучения в системе дополнительного образования взрослых помогает осознать свои сильные и слабые стороны, достичь желаемых результатов, смоделировать реальные ситуации и разнообразные аспекты профессиональной деятельности².

Кроме того, развитию интерактивности образования сегодня способствуют многочисленные технические средства, массовое использование мультимедийных и Интернет-технологий.

Новые интерактивные компьютерные системы улучшают мотивацию, делают занятия увлекательными и для преподавателей, и для обучающихся. Например, интерактивная доска позволяет легко передвигать объекты и надписи, добавлять комментарии к текстам, рисункам и диаграммам, выделять ключевые области, в любой момент обратиться к ключевым понятиям изучаемой темы. Файлы предыдущих занятий можно всегда открыть и повторить пройденный материал, представить при обмене опытом в образовательном пространстве.

Максимально востребованной в системе современного образования взрослых стала полимедийная аудитория³. Такая аудитория представляет собой совокупность надежного, взаимосвязанного между собой технически сложного оборудования, но обеспечивающая легкость в управлении и администрировании. Компонентами здесь могут являться интерактивная система, система опроса и тестирования, интегрированная система управления, видео-конференц-связь, автоматизированное рабочее место обучающимися, система протоколирования, архивирования и каталогизации учебных занятий, лингафонная лаборатория,

¹ Тезина Н. Основы проведения семинаров по социальной экономике: пособие для тренера / Н. Тезина, Е. Воронина, Н. Темирова. – Бишкек, 2011. – 35 с.

² Ахрамович М. И. Коммуникативные тренинги в системе дополнительного образования взрослых / М. И. Ахрамович // Современные тенденции в дополнительном образовании взрослых : материалы междунар. науч. конф., 14 нояб. 2012 г. – Минск, 2012. – С. 3–6.

³ Боброва Н. Л., Полубок В. А. Интерактивные технологии в образовании / Н. Л. Боброва, В. А. Полубок // Современные тенденции в дополнительном образовании взрослых : материалы междунар. науч. конф., 14 нояб. 2012 г. – Минск, 2012. – С. 6–8.

мобильные беспроводные проекторы, документ-камера, мобильные столы-трансформеры. И самое главное, что все эти компоненты являются вполне автономными, и одновременно взаимодополняющими друг друга.

Распространение интерактивных компьютерных инструментов привело к массовому использованию такой формы проведения занятий как вебинар.

Вебинар – это слово-неологизм, означающее особый тип онлайн-семинара, разновидность веб-конференции, проведение онлайн-встреч или презентаций через Интернет в режиме реального времени.

Время вебинара каждый из участников находится у своего компьютера, а связь между ними поддерживается через Интернет на основе установленного программного обеспечения на компьютере каждого участника¹. Организовать вебинар может самостоятельно каждый преподаватель через скайп или через бесплатную интернет-платформу.

Большое преимущество вебинаров состоит в том, что даже при отсутствии единой аудитории для всех участников такой встречи, имеется возможность видеть и слышать выступающего (преподавателя, докладчика) «вживую», возможность естественного общения участников друг с другом, совместной работы над учебными материалами, обмен аудио- и видеoinформацией, просмотр графических материалов и различных предметов, относящихся к теме беседы, видеовставок, репортажей (в том числе передаваемых непосредственно во время онлайн-трансляции), обмен опытом и др.

Техническая эволюция в образовании сегодня позволяет сделать совместную работу преподавателя и обучаемого более динамичной и эффективной, разрабатывать и использовать новые педагогические приемы и способы достижения образовательных результатов.

В целом, рассматривая принципы и особенности профессионального и иных форм обучения граждан старшего возраста в современных социально-экономических условиях, мы можем подчеркнуть следующее.

¹ Стрелкова И. Б. Вебинар как средство повышения эффективности обучения взрослых в системе дополнительного профессионального образования / И. Б. Стрелкова // Современные тенденции в дополнительном образовании взрослых : материалы междунар. науч. конф., 14 нояб. 2012 г. – Минск, 2012. – С. 21-23.

1. Современные социально-экономические условия определили тенденцию к увеличению возраста жизни населения, что и обусловило введение понятия «третий возраст» в психологию и педагогику взрослых. Последние социологические и психологические исследования показали, что группа населения «третьего возраста» представляет значительный человеческий потенциал, который может и должен быть использован в социально-экономической жизни общества.

2. На сегодняшний день выбор людьми, относящих себя к «третьему возрасту», основных направлений активности, а вместе с ними и форм обучения во многом зависит от выбранного варианта проживания этого возрастного этапа: дожитие, активная трудовая деятельность, или переориентация на другие сферы. Для тех, кто выбирает стратегию переориентации на другие сферы деятельности, востребованными являются как программы профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, так и дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы. Дополнительные профессиональные программы в большей степени востребованы теми представителями третьего возраста, которые выбирают стратегию продолжения активной трудовой деятельности.

3. Особенностью современного этапа развития дополнительного образования является возможность его получения как в официальных образовательных организациях (формальное образование), так и неформальной и информальной формах. Активное развитие цифровых образовательных ресурсов и их информационная доступность способствуют расширению практики именно неформального и информального образования. Последние две формы обучения взрослых актуализируют у них развитие базовой компетенции человека – общекультурной компетенции.

4. Независимо от выбираемой формы получаемого дополнительного образования при обучении граждан старшего возраста нужно учитывать специфические принципы образования данной категории. Они являются универсальными для любой организационной формы обучения взрослых. Также

выделенные принципы актуальны как для программ профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (они стимулируют формирование новых или поддержание уже имеющихся профессиональных компетенций, так и для общеобразовательных общеразвивающих образовательных программ (направлены на развитие общекультурной компетенции).

5. При выборе форм обучения важно делать акцент не методы обучения, которые им присущи, а на выбор модели обучения, которой они соответствуют: пассивная и активная (или интерактивная). Поскольку сами методы могут быть представлены во всех этих моделях. Такая классификация основывается на выделении степени субъектности обучаемого в процессе своего образования. Современная образовательная практика демонстрирует востребованность именно интерактивной модели обучения.

6. Экспертный опрос показал, что наиболее часто используемыми при обучении взрослых являются такие интерактивные методы как лекции (лекция-диалог, лекция-визуализация, проблемная лекция); дискуссионные методы (групповая дискуссия, работа в малых группах, решение кейсов, мастер-класс). Реальная образовательная практика демонстрирует востребованность такой формы образования взрослых как тренинг. Интерактивности образования взрослых сегодня способствуют и многочисленные технические средства, массовое использование мультимедийных и Интернет-технологий.

7. Освоение новых технических и коммуникационных возможностей ведет к распространению неформального и информального образования граждан старшего возраста, в рамках которого могут быть реализованы программы, как профессионального обучения, так и общеобразовательные развивающие программы.

2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ГРАЖДАН СТАРШЕГО ВОЗРАСТА

2.1. Методологические подходы к организации профессионального обучения граждан старшего возраста

В условиях интеграции и синтеза всевозможных процессов и явлений в современном обществе, а также в период интенсивного старения населения и в соответствии с проводимой государственной политикой в отношении граждан предпенсионного и пенсионного возраста четко обозначилась социальная потребность в организации профессионального обучения граждан старшего возраста, что требует уточнения понятия «педагогика взрослых» и рассмотрения методологии самой организации профессионального обучения граждан старшего возраста.

Предварительный анализ основных понятий в сфере педагогики взрослых показал, что имеются разные понятия, этимологически и структурно близкие по смыслу и содержанию, отражающие разные аспекты обучения, воспитания и развития взрослого человека.

Начнем с термина «герменевтика в педагогике». Термин происходит от греческого – *hermēneutikos*, то есть разъясняющий, растолковывающий. Термин «герменевтика в педагогике» означает *философский подход и принцип научного исследования*, требующий всестороннего, конкретно-исторического осмысленного и глубокого понимания сущности воспитания и обучения¹.

Использование герменевтических принципов научного исследования в педагогике позволило выделить в ней разные отрасли научного познания в области обучения и воспитания человека в разные периоды его жизни.

¹ Педагогический терминологический словарь. – URL: https://pedagogical_dictionary.academic.ru/1382/Kann (дата обращения: 22.03.2020).

Философский подход позволил сформулировать новые термины и определить особенности и закономерности воспитания и обучения граждан старшего возраста, а также выделить новый раздел – *педагогiku третьего возраста*.

Например, Б.М. Бим-Бад определяет *педагогiku взрослых*, как отрасль педагогической науки, изучающей закономерности воспитания, обучения, образования и самообразования взрослых людей в различных организационных формах, в которых осуществляется целенаправленная педагогическая деятельность¹. Из предложенной дефиниции становится ясно, что педагогика взрослых есть часть педагогической науки, следовательно, как часть общего, она должна строиться на принципах и закономерностях, общих для всей педагогической системы.

В Российской педагогической энциклопедии под *образованием взрослых* понимается особое направление в образовании, обеспечивающее удовлетворение образовательных потребностей лиц, занятых самостоятельной профессиональной деятельностью². Как особое направление в образовании, учитывающее образовательные интересы и возрастные особенности взрослого человека, предполагает создание профессиональных образовательных организаций, культурно-образовательных организаций, досуговых центров и иных организационно-правовых форм организаций в целях профессионального и иного обучения граждан старшего возраста.

В России вопросами образования взрослых занимался соответствующий институт Российской академии образования, который в январе 2012 г. был преобразован в ФГНУ «Институт культурологии образования» Российской академии образования. Это единственный в нашей стране академический институт, в котором занимаются проблемами образования, просвещения и обучения взрослых в современном развивающемся обществе и выявляют новые тенденции в обучении граждан старшего возраста.

¹ Бим-Бад Б. М. Педагогический энциклопедический словарь / Б. М. Бим-Бад. – Москва : Большая рос. энцикл., 2002. – 188 с. – ISBN 5-85270-230-7.

² Российская педагогическая энциклопедия. – URL: <https://pedagogicheskaya.academic.ru> (дата обращения: (29.04.2020)).

Следующее понятие, проанализированное нами, – «геронтогика». По своей сути тоже представляет собой часть педагогического научного знания. *Геронтогика* – это раздел андрагогики, педагогической научной области, занимающейся изучением методов и закономерностей воспитания и обучения, переквалификации и социализации в новых условиях пожилых людей¹. Впервые термин «андрагогика» был применен немецким историком просвещения К. Каппом в процессе обучения взрослых.

Таким образом, можно сказать, что *геронтогика* – это *дидактика*, раскрывающая и развивающая принципы обучения взрослых. На наш взгляд, перед нами открывается большое научное поле для будущих исследователей педагогики третьего возраста, так как дидактика – это один из наиболее трудоемких и неисследованных разделов педагогики третьего возраста.

В настоящее время в качестве синонима термина «андрагогика» употребляется термин «*педагогика третьего возраста*». Педагогика третьего возраста рассматривается как отрасль педагогической науки, разрабатывающей систему воспитания, обучения и развития людей предпенсионного и пенсионного возраста.

Интересен еще один термин – «герогогика». Эти термином обозначается наука о воспитании пожилых и престарелых людей². Оказывается, что пожилые люди тоже должны иметь свой возрастной стандарт модели поведения, основанный на социальных и несоциальных нормах и научно-обоснованных принципах, отражающих возрастные особенности граждан старшего возраста.

Как видим, проведенный анализ состояния терминологического аппарата педагогики взрослых, позволяет утверждать, что он состоит из нескольких терминов, принадлежащих к разным отраслям научного знания в сфере педагогики взрослых и педагогики третьего возраста, включающей в себя исследования обучения, воспитания и развития граждан старшего возраста.

¹ Кичева И. В. Обогащение педагогической терминологии в 90-е годы XX века / И. В. Кичева. – Пятигорск : Пятигор. гос. лингвист. ун-т, 2004. – 145 с. – ISBN 5-89966-448-7.

² Коджаспирова Г. М. Педагогический словарь / Г. М. Коджаспирова. – Москва : Гардарики, 2005. – 28 с. – ISBN 5-241-00477-4.

Для облечения восприятия терминологического аппарата педагогики взрослых мы представили его в таблице 2, где раскрываются основное содержание анализируемых терминов и логическая связь между ними.

Таблица 2

Основные терминологические характеристики педагогики взрослых

Название термина	Содержание термина
Герменевтика в педагогике	Философский подход и принцип научного исследования, направленные на всестороннее, исторически осмысленное понимание <i>сущности воспитания и обучения</i>
Педагогика третьего возраста синоним термина «андрагогика»	Система воспитания, обучения и развития людей пенсионного возраста
Геронтогика	Дидактика обучения взрослых, раскрывающая и развивающая принципы обучения взрослых в разных возрастных группах и этапах жизнедеятельности
Герогика	Наука о воспитании пожилых и престарелых людей
Педагогика взрослых – это комплексное понятие, включающее основные отрасли педагогической науки	

В свое время профессор И.И. Ильясов утверждал, что глагол «учиться» в русском языке относится к категории «возвратных» глаголов. Учиться – в буквальном смысле – означает «учить себя». Мы можем продолжить эту мысль, исходя из педагогической практики, что обучение может быть эффективно в том случае, если человек *профессионально овладеет навыками учебной деятельности*. Иными словами, человек может быть успешен в том случае, если умеет *профессионально учиться*, а для этого нужны соответствующие организационно-педагогические условия и преподаватель, с высоким уровнем мотивации на образовательную деятельность.

Известный американский психолог К. Роджерс в свое время сформулировал общие психологические особенности людей, выступающие предпосылками успешного обучения, сформулированные в таблице 3.

Таблица 3

Характеристика психологических особенностей людей, необходимых
для успешного обучения по К. Роджерсу

Характеристика	Действия и результат
Обладание людей от природы большим потенциалом к обучению	Требуется своевременное и полное раскрытие образовательного потенциала человека, а также создание необходимых организационных и педагогических условий и материального обеспечения образовательного процесса
Наличие результативности и эффективности обучения человека	Предмет обучения должен быть актуален для человека, а личности человека (его «Я») ничто не угрожать, а раскрывать все ее потенциалы в течение жизнедеятельности
Вовлечение всей личности в процесс обучения, воспитания и развития	В результате происходят изменения личности, позволяющей ей самоорганизоваться и самостоятельно воспринимать окружающую действительность
Обращение в большей части обучения к действиям, к социальному и профессиональному опыту	Деятельность является движущей силой в профессиональном и личностном развитии человека на протяжении всей жизни
Наличие критического мышления и объективной оценки реальности и окружающего мира	Проявление самокритики и самооценки способствуют развитию творчества, повышению независимости и уверенности в себе в профессиональной и социальной деятельности

Очевидно, что К. Роджерс рассматривал человека как ответственного участника процесса обучения и инициатора собственного образования и развития на протяжении всей жизни.

Возникает закономерный вопрос о том, что способны ли граждане старшего возраста эффективно проходить профессиональное обучение, и могут ли они свободно усваивать новые профессиональные знания?

Мы согласны с утверждением, что с возрастом многие функции организма человека постепенно ослабевают:

- снижаются зрение и слух;
- ухудшаются память и мышление;
- возникают трудности с восприятием новой информации;
- возникает система комплексов, обусловленных пониманием некоторого отставания от технического прогресса;
- имеются психологические деформации;
- появляются трудности физического характера и др.

По утверждению психологов, сами способности к обучению у взрослых людей от 20 до 60 лет существенно не изменяются. Люди, занятые умственным трудом сохраняются значительно дольше. Как правило, возрастное снижение обучаемости связано с общим состоянием здоровья и энергией человека, уменьшением объективной и субъективной потребности в новых профессиональных знаниях, а также снижением возможности для применения знаний, умений и навыков на практике и социуме.

Поэтому исследуя современную модель организации профессионального обучения граждан старшего возраста, мы рассматриваем ее с теоретических конструкций следующих подходов:

1. Психологический подход, связанный с личной ориентированностью и мотивацией взрослого человека на профессиональную деятельность, ее обновление и продолжение.
2. Тезаурусный подход, обусловленный открытостью семантической структуры профессионального обучения граждан старшего возраста и выделением в ней предпенсионного и пенсионного возраста.
3. Компетентностный подход, основанный на уровне знаний, умений, навыков и полученном опыте профессиональной деятельности человека. Компетентностный подход позволяет раскрыть деловые и личностные качества человека посредством профессиональной деятельности.
4. Междисциплинарный подход, позволивший нам выявить возрастные особенности граждан старшего возраста с позиции разных наук.

5. Социально-ценностный подход, направленный на непрерывное развитие образовательного и профессионального потенциала человека в течение всей жизни и осознание человеком себя в качестве особого вида ценности в профессиональной деятельности, имеющей положительный социальный эффект.

Остановимся на термине «методология». Методология – это система принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности, а также учение об этой системе»¹.

Например, В. И. Загвязинский определяет методологию педагогики как учение о педагогическом знании и о процессе его добывания, то есть педагогическом познании².

В своем исследовании мы будем поддерживаться позиции на понимание термина «методология» А.М. Новикова и Д.А. Новикова, согласно которой отсутствует принципиальное отличие от методологии научной деятельности (методологии научного исследования) от методологии любой другой человеческой деятельности. Методология также есть учение об организации деятельности³. Деятельность, направленная на получение нового результата, называется творчеством.

Однако необходимо отметить, что деятельность может иметь репродуктивный, продуктивный и инновационный характер. Следовательно, получение профессионального обучения гражданами старшего возраста можно рассматривать и как новый результат в трудовой деятельности, и как творчество, проявленное на очередном этапе развития человека, а это требует измерения как определения качества и результата образования.

Под методологией измерения знаний в профессиональной подготовке понимается проведение измерений и получение объективных результатов на

¹ Философский словарь. – URL: https://philosophy_sponville.academic.ru (дата обращения: 08.04.2020).

² Загвязинский В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. И. Загвязинский, Р. Атаханов. – Москва : Издательский центр «Академия», 2005. – 208 с. – ISBN 5-7695-2146-5.

³ Новиков А. М. Методология / А. М. Новиков, Д. А. Новиков. – Москва : СИНТЕГ, 2007. – 668 с. – ISBN 978-5-89638-100-6.

основе измерительных эталонов, методов измерений, способов обработки и интерпретации измерений, а также выборе подходов к оценке результатов¹.

В общем виде под методологическими подходами модели организации профессионального обучения граждан старшего возраста мы будем понимать комплекс теорий, взглядов, идей и объяснений, направленных на толкование и объяснение особенностей организации и условий обучения взрослых с разных позиций и исторического нахождения, а также с анализа имеющейся педагогической практики в этой сфере.

В настоящее время для обсуждения модели организации профессионального обучения граждан старшего возраста имеются разные предпосылки: исторические, социальные, педагогические и культурные.

Это очень большой научный контент, потому что организация профессионального обучения граждан старшего возраста носит междисциплинарный и комплексный характер. Представители разных научных направлений имеют свои обоснованные точки зрения с позиции своего предмета изучения человека как субъекта познания.

Исторические предпосылки обусловлены потребностями государства в рабочей силе и резким снижением уровня рождаемости в стране. Демографы давно определили, что в обществе должно быть не менее 30 % детей в возрасте до 14 лет, тогда идет естественный процесс замещения рабочей силы и государство не отягощено изысканием финансовых средств на выплату пенсий своим гражданам. Для поддержания этого демографического индекса необходимо, чтобы в каждой молодой семье было не менее 2-4 детей, обеспечивающих замещение и восполнение населения в стране.

По данным Росстата за период 2017-2019 гг. в России отмечается сложная демографическая ситуация, вызванная естественной убылью населения, которая не компенсировалась миграционным притоком. В 2019 г. численность

¹ Томильцев А. В., Мальцев А. В. Методология измерения знаний в профессиональной подготовке / А. В. Томильцев, А. В. Мальцев // Высшее образование в России. – 2016. – № 8 (204). – С. 92–100.

родившихся в России была на 12 % ниже, чем в 2017 г., в то время как смертность снизилась только на 1,3 %¹.

Другой аспект, с исторической точки зрения заключается в том, что в настоящее время производственные технологии настолько ушли вперед и стремительно обновляются и развиваются, что современный человек должен постоянно находиться в профессиональном развитии и все время осваивать новые компетенции. Однако, с точки зрения работодателя, когда наступает предпенсионный и пенсионный возраст человека, возникает проблема необходимости отстранения человека от профессии не в силу снижения его профессионализма, а в силу его физических возможностей. Например, работа на высоте, горячие производства, точные работы и другие требования. Поэтому законодатели сейчас обсуждают инициативу профсоюзов о введении в трудовой кодекс должности – наставник в профессии.

Социальные предпосылки обусловлены потребностями общества. С одной стороны, в росте числа молодых трудовых ресурсов, а с другой стороны, в продолжении трудовой деятельности граждан пожилого возраста. Другими словами, потребность общества в продолжении трудовой деятельности граждан пожилого возраста базируется на принципе обновления трудовых ресурсов, обусловленном необходимостью наибольшей продолжительности трудовой деятельности человека, что способствует стабилизации на ранке труда и в сфере пенсионных накоплений и выплат.

В рамках социальных предпосылок профессиональное обучение граждан пожилого возраста включает в себя тезаурусный подход, обусловленный открытостью семантической структуры профессионального обучения старшего поколения, обусловленного этическими и культурными нормами и стандартами поведения общества в отношении старшего поколения. Поэтому мы в своем исследовании останавливаемся на признании необходимости дальнейшего

¹ Каган А. Демография России в графиках и таблицах 2019 / Алексей Каган. – Москва, 2019. – URL: <https://kubdeneg.ru/demografiya-rossii-v-grafikax-i-tablicax/> (дата обращения: 30.04.2020).

исследования образовательного и профессионального потенциала граждан старшего возраста¹.

Такой подход означает комплексное отношение к организации профессионального обучения граждан старшего возраста, что связано с дополнительным профессиональным образованием и иными формальными и неформальными формами обучения старшего поколения.

Педагогические предпосылки обусловлены не только потребностям общества, но и самой системой профессионального образования. Встает закономерный вопрос о ее готовности работать с этой непростой категорией граждан старшего возраста. Поэтому предстоит выяснить, каковы должны быть использованы подходы, методы, технологии, формы обучения, организационно-педагогические условия, наконец, что представляет собой современная дидактика обучения граждан старшего возраста? Это ряд вопросов, которые должны решаться наукой и практикой в ближайшее время в рамках политики, проводимой государством, и потребностью, обусловленной признанием общества необходимости продления профессионального долголетия своих граждан.

Поэтому компетентностный подход, направленный на знания и сформированные компетенции, готовность к профессиональной и общественной деятельности человека, позволяет сформулировать основные принципы к организации профессионального обучения граждан старшего возраста: принцип социальной обусловленности; принцип непрерывности в профессиональном образовании взрослых; принцип социальной активности; принцип программно-целевого планирования; принцип витагенности; принцип интеграции; принцип методологического обоснования организации профессионального обучения граждан старшего возраста.

Современные концепции в сфере профессионального обучения граждан старшего возраста гласят, что процесс образования человека должен продолжаться на протяжении всей жизни (*lifelong education*). Только в таком

¹ Rezer T., Voronina L., Turgel I. Implementation of the Regulatory Mechanism for Developing the Educational Potential of Senior Citizens in Russia and Abroad / Proceedings of the Ecological-Socio-Economic Systems: Models of Competition and Cooperation (ESES 2019). – 2020. – P. 21-25.

случае человек не отстанет от технологических и социальных изменений, поэтому он сможет своевременно подготовить себя к изменениям в течение жизни, и как результат – полностью реализовать свой образовательный и профессиональный потенциал в соответствии с мотивацией и состоянием здоровья на данном этапе жизнедеятельности.

Отличия и особенности обучения взрослых от обучения детей и подростков постепенно осознавались наукой. Поэтому в педагогике и появился особый раздел, получивший название андрагогика. Позднее была предложена и *андрагогическая модель* организации обучения взрослых, в рамках которой именно взрослый человек несет ответственность за определение области и направления обучения, но в ней не рассматривались особенности профессионального обучения граждан старшего возраста.

Мы остановились на выделении *трех основных характеристик* профессионального обучения граждан старшего возраста, основываясь на междисциплинарном и праксиологическом подходах в обучении взрослых.

Во-первых, взрослый человек самостоятельно определяет выбор методов и технологий обучения, сам осуществляет планирование своих сроков обучения, а также несёт полную ответственность за результаты и качество своей учебной деятельности и реализацию себя в профессии.

Во-вторых, взрослый обучающийся более активно и мотивированно раскрывает свой образовательный и профессиональный потенциал в образовательном процессе в зависимости от социальной активности человека.

В-третьих, преподаватель в профессиональном обучении граждан старшего возраста играет роль координатора этого процесса, то есть помощника, создающего условия и новые формы профессионального и социального взаимодействия в образовательной среде на основе медико-педагогических знаний о возрастных особенностях граждан старшего возраста.

В последнее годы все чаще используются активные методы обучения в разных возрастных группах. К ним можно отнести: презентации, тематические семинары, деловые и ролевые игры, различные тренинги, кейсы, дискуссии в малых группах,

моделирование и выполнение проектов на заданные темы, обучение действием и т. д. Мы не будем нах останавливаться более подробно, так как это задача новой дидактики профессионального обучения граждан старшего поколения в эпоху цифровизации образования, экономики и управления.

Попытаемся ответить на вопрос: «В чем же заключаются основные особенности профессионального обучения граждан старшего возраста от обучения студентов профессионального образования?»

Вначале мы дадим наше определение тому, что мы понимаем под профессиональным обучением граждан старшего возраста. В общем виде под профессиональным обучением граждан старшего возраста следует понимать организацию образовательного процесса, где человеку этой возрастной категории можно получить дополнительные профессиональные компетенции в целях осуществления и продолжения своей трудовой деятельности.

Более в узком смысле и ориентированном на человека под профессиональным обучением граждан старшего возраста мы понимаем качественную организацию обучения этой категории взрослых на основе нормативно-правового механизма, включающего как совокупность юридически урегулированных способов или приёмов, а также алгоритмов, обязательных административно-распорядительных, организационных действий должностных лиц публичного управления, посредством которых органы государственного управления создают условия для реализации профессионального образования гражданам пожилого возраста¹.

В организации обучения профессионального обучения граждан старшего возраста специалисты разных профессий и научных направлений рекомендуют учитывать *следующие особенности взрослых людей*, которые:

- позиционируют осознанное отношение к процессу своего обучения и распределению образовательной нагрузки;
- имеют выраженную потребность в самостоятельности образовательной деятельности;

¹ Резер Т. М., Воронина Л. И. Правовое обеспечение развития образовательного потенциала граждан пожилого возраста в России и за рубежом / Т. М. Резер, Л. И. Воронина // Право и образование. – 2020. – № 1. – С. 15–23.

- показывают высокий уровень мотивации на освоение новых знаний и компетенций;
- предпочитают практическую направленность профессионального обучения;
- используют знания из жизненного опыта, включающего профессиональный и социальный опыт – важный источник знаний;
- оказывают влияние на процесс профессионального обучения.

Обращаясь к научным предпосылкам в сфере педагогики, мы обращаем внимание на междисциплинарный и комплексный характер исследований в сфере обучения взрослого человека. Например, Б.Г. Ананьев в своем труде «Человек как предмет познания» писал о том, что особенностью современного научного развития станет тенденция к объединению различных наук, аспектов и методов исследования человека в различные комплексные системы, к построению синтетических характеристик человеческого развития¹.

Также он утверждал, что типология высшей нервной деятельности составляет самую общую основу таких наук, как психология, медицина и педагогика². Жизненность его научных суждений доказало время, хотя они были высказаны в середине XX столетия.

Несмотря на свою консервативность, системы образования постоянно меняются в зависимости от социально-экономических условий, политической ситуации в стране, национальных целей и стратегий развития государства. Образование является базисом, обеспечивающим государство профессионалами в различных сферах деятельности, управленцами, политической элитой, электоратом и представителями гражданского общества, включая граждан старшего возраста³.

¹ Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 288 с. – ISBN 5-272-00315-2.

² Там же

³ Rezer T. Practice-Oriented Training as a Mechanism of Development of Professional Potential of Students of Higher Education in Russia and Abroad: Historical and Social aspect / Proceedings of the Ecological-Socio-Economic Systems: Models of Competition and Cooperation (ESES 2019). – 2020. – P. 41-46.

Согласно выводам С.И. Змеева, взрослые люди *хотят* учиться, если они понимают *необходимость* обучения и видят *возможности* применить его результаты для улучшения своей деятельности¹.

Ниже в таблице 4 приведены основные особенности профессионально обучения взрослого человека, которые мы выделяем и связываем с его активностями.

Таблица 4

Содержание активностей профессионального обучения граждан
старшего возраста

Название активности	Содержание активности
Стремление активно участвовать в профессиональном обучении в целях приобретения новых компетенций	Привносят в обучающие ситуации собственный опыт и свои жизненные ценности, стараются соотнести обучающую ситуацию со своими целями и задачами
Наличие большого количества семейных и социальных обязанностей	Как правило, учатся без отрыва от основной профессиональной деятельности.
Освоение новых знаний и навыков с разной скоростью обучения у граждан старшего возраста	В работе с ними требуется уделять особое внимание индивидуализации обучения, способствующего повышению самооценки и развитию чувства собственного достоинства
Профессиональное обучение граждан старшего возраста требует особой активности – уважительного отношения к ним и признания их профессиональных и социальных заслуг, что будет способствовать дальнейшей социализации и продуктивной трудовой деятельности	

Важной научной предпосылкой в построении синтетических характеристик развития современного человека в период предпенсионного и пенсионного возраста является несформированность научного междисциплинарного знания, обосновывающего принципы, подходы и дидактическое обеспечение организации профессионального обучения граждан старшего возраста на этапе современного развития государства и общества, что мы пытаемся теоретически и практически обосновать в настоящем исследовании.

¹ Змеев С. И. Андрагогика: основы теории, истории и технологии обучения взрослых / С. И. Змеев. – Москва : ПЕР СЭ, 2019. – 272 с. – ISBN 978-5-4486-0844-5.

Например, синергетический подход предполагает, что физическая, социальная и ментальная реальность является нелинейной и сложной, а врачи, педагоги и психологи должны научиться рассматривать человека как сложное нелинейное существо (К. Майнцер).

Проведенные в США в 1980-х годах исследования (*National Training Laboratories in Bethel, Maine*) позволили обобщить данные относительно эффективности (средний процент усвоения знаний) различных методов обучения взрослых, особо выделив практико-ориентированное обучение. Полученные выводы американцев подтвердили древнюю мудрость, сформулированную в китайской пословице: «Скажи мне – и я забуду. Покажи мне – и я запомню. Позволь мне сделать – и это останется на всю жизнь».

Более того, сейчас стоит вопрос о возможности признания цифры как дидактической единицы в современной системе образования. В настоящее время уже имеется проект дидактической концепции цифрового профессионального образования и обучения (авторы В.И. Блинов, М.В. Дулинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев)¹. Цифровая дидактика, по мнению коллег из ФИРО РАНХиГС, это отрасль педагогики, научная дисциплина об организации процесса обучения в условиях цифрового общества.

Мы согласны с утверждением, предложенным учеными из ФИРО РАНХиГС, что термин «цифровая дидактика» носит условный характер и не должен пониматься буквально, поскольку предметом цифровой дидактики выступает деятельность человека (обучаемого, обучающего), а не функционирование цифровых образовательных средств. Это же относится и к термину «цифровой образовательный процесс»².

Культурные предпосылки мы будем рассматривать на основе социально-ценностного подхода, позволяющего рассмотреть человека в системе ценностей личности и системе ценностей общества, в котором происходит развитие человека,

¹ Проект дидактической концепции цифрового профессионального образования и обучения / В. И. Блинов, М. В. Дулинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев [и др.]. – Москва : Издательство «Перо», 2019. – 72 с. – ISBN 978-5-00150.

² Там же.

а также его социализация, имеющая как отрицательный, так и положительный опыт, обусловленный преимущественно трудовой деятельностью. По нашему мнению, в трудовой деятельности в полном объеме раскрывается человеческий капитал, включающий в себя коммуникации, а также культурный, нравственно-этический и социальный капитал.

Мы разделяем точку зрения Г.Е. Зборовского о том, что человеческий капитал перемещается с помощью механизма трансфера, под которым понимается комплекс знаний, умений, культурных достижений, коммуникационных навыков, накапливаемых человеком в процессе обучения и воспитания. Трансфер человеческого капитала может иметь также отрицательное значение в «случае разрушения, исчезновения, обеднения запаса человеческого капитала», который уже был накоплен и не развивается далее¹.

С культурологической точки зрения система ценностей личности обусловлена совокупностью терминальных и базовых ценностей, проявляющихся в поступках и повседневной модели поведения человека.

Научные исследования в этом направлении, начиная с нулевых годов настоящего столетия, фиксируют устойчивую тенденцию в появлении в обществе новой формации человека-потребителя^{2,3}. Это относится в основном категории людей среднего и более молодого возраста. Что касается граждан пожилого возраста, то их система ценностей более ориентирована на общечеловеческие и коллективистские ценности, как поколения, получившего образование в другой системе координат общественного развития, ориентированного на социалистические отношения.

Поэтому встает закономерный вопрос: «Какие ценности граждан старшего возраста могут тиражироваться и распространяться в качестве культурно-

² Смирнов И. П. Новый принцип воспитания: ориентация на интересы молодежи / И. П. Смирнов, Е. В. Ткаченко. – Москва : Издательский отдел НОУ ИСОМ, 2005. – 191 с. – ISBN 5-9559-0112-4.

³ Смирнов И. П. Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000 и 2010 гг.) / И. П. Смирнов, Е. В. Ткаченко, А. С. Бурмистрова. – Москва : НИИРПО, 2012. – 212 с. – ISBN 978-5-905738-18-0.

профессиональной ценности?». Вопрос многоаспектный и неоднозначный, требует философского и научного осмысления.

Например, в педагогической практике мы можем использовать медико-педагогический подход, рассматриваемый нами как деятельностный и ориентированный на развитие интегративного мышления будущего специалиста и вовлечение его в разные виды деятельности, позволяющие формировать социально-профессиональные и ценностные ориентации и формы поведения, востребованные в социально-профессиональной сфере¹.

Направленность части общества на формирование новых традиций и обычаев, безусловно, приведёт к смене некоторых ценностных ориентаций в обществе, которое в целом в своем стремлении более всего ориентировано на развитие социального государства, защиту интересов и потребностей разных категорий граждан, включая граждан старшего возраста.

Такое понимание методологических подходов и предпосылок к организации профессионального обучения граждан старшего возраста представляется нам наиболее полным. Оно позволяет не только акцентировать внимание на существующей проблеме, но и осуществлять поиск наиболее эффективных форм организации профессионального обучения граждан старшего возраста.

¹ Резер Т. М. Теория и технология подготовки медико-педагогических кадров в среднем профессиональном образовании: монография / Т. М. Резер. – Москва : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2007. – 334 с. – ISBN 978-5-69-01698-1.

2.2. Граждане старшего возраста: основные характеристики

Граждане старшего возраста являются объектом исследований многих направлений науки: социологии, экономики, права, психологии, геронтологии, медицины, социальной работы и других. Каждая из наук описывает особенности и выявляет проблемы данного возраста в своем контексте.

Существуют многочисленные подходы к возрастным градациям людей старшего возраста.

По определению Европейского регионального бюро:

- старость – 75-90 лет;
- долгожительство, старчество – после 90 лет¹.

Классификация, предлагаемая Всемирной организацией здравоохранения, следующая:

- пожилой человек – 60-74 года;
- старческий возраст – 75-90 лет;
- долголетие – старше 90 лет.

Есть международная классификация этого возрастного периода:

- ранний период старости (молодая старость) – 65-74 года;
- старость (старая старость) – с 75 лет².

Возрастные границы геронтогенеза, согласно Международной классификации, включают три периода:

- пожилой возраст (женщины от 55 до 75 лет; мужчины от 60 до 75 лет);
- старческий возраст (75-90 лет);
- долгожители (старше 90 лет)³.

¹ Возрастная классификация / Всемирная организация здравоохранения. – URL: <https://agesecrets.ru/vozrast/vozrastnaya-klassifikatsiya-vsemimoi-organizatsii-zdravoohraneniya#i> (дата обращения: 21.08.2019).

² Психологические особенности пожилых людей: мультимедийное учебное пособие / Социальное служение Русской Православной Церкви. – Санкт-Петербург, 2014. – URL: <http://social-orthodox.info/> (дата обращения: 21.08.2019).

³ Кручинин В. А. Психология развития и возрастная психология : учеб. пособие для вузов / В. А. Кручинин, Н. В. Комарова. – Нижний Новгород : ННГАСУ, 2016. – 219 с. – ISBN 978-5-528-00112-8.

Например, З. Н. Хисматуллиной предлагается следующая демографическая периодизация в зависимости от возраста:

- допроизводительный возраст: 0 – 17 лет;
- производительный возраст: мужчины 18 – 64 года, женщины 18 – 59 лет;
- послепроизводительный возраст: мужчины старше 65 лет, женщины старше 60 лет;
- старость: мужчины 65 – 79 лет, женщины 60 – 79 лет;
- глубокая старость: старше 80 лет¹.

В Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года, принятой распоряжением Правительства Российской Федерации от 5 февраля 2016 г. № 164-р, понятие «граждане пожилого возраста» трактуется следующим образом:

- граждане с 60 до 64 лет – достаточно активные в экономическом и социальном плане люди, продолжающие осуществлять трудовую деятельность;
- граждане с 65 лет до 80 лет – люди менее активные, многим из которых требуется медицинская помощь и социальные услуги;
- граждане старше 80 лет – люди, имеющие множественные проблемы со здоровьем и зачастую нуждающиеся в уходе и помощи².

В многочисленных публикациях по проблемам старшего возраста часто встречаются следующие определения – синонимы: люди пожилого возраста; люди старшего поколения; пожилые люди; престарелые люди; серебряный возраст, «третий возраст» и т.д. В данной работе в определении и содержании термина «граждане старшего возраста» мы остановились на определении социологов социальной общности «третьего возраста», рассматривая социологию как интегральную науку.

¹ Хисматуллина З. Н. Социальная геронтология: учебное пособие / З. Н. Хисматуллина. – Казань : Изд-во Казан. гос. технол. ун-та, 2011. – 65 с. – ISBN 978-5-7882-1056-8.

² Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года: Распоряжение Правительства РФ от 5 февраля 2016 г. № 164-р // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

Социологи определяют социальную общность «третьего возраста» – как определенную, реально существующую, массовую, эмпирически фиксируемую, статистически значимую, относительно единую и самостоятельную совокупность (взаимосвязь) людей, объединенных, прежде всего, по демографическим, социокультурным, экономическим основаниям и находящимся в возрастных границах перехода от завершения зрелости до старости¹.

В рамках задач данной работы мы определяем граждан старшего возраста как социальную общность, которая включает в себя лиц предпенсионного и пенсионного возраста. Это объясняется тем, что во всех официальных документах по проблемам образования, занятости, социального обеспечения появляется новая категория граждан – предпенсионеры. Так официально называют людей, у которых срок выхода на пенсию составляет не более пяти лет.

Важно учитывать, что наряду с хронологическим возрастом выделяют возраст психологический. В отличие от возраста хронологического это понятие означает определенную, качественно своеобразную ступень онтогенетического развития, обусловленного закономерностями формирования организма, условиями жизни, обучения и воспитания и имеющего конкретно-историческое происхождение.

Первая попытка системного анализа категории психологического возраста принадлежит Л.С. Выготскому². Ключевыми характеристиками он считал «социальную ситуацию развития», отражающую место человека в системе общественных отношений; деятельность; новообразования в сфере сознания и личности. Процесс перехода от одной возрастной ступени к другой предполагает глубокое преобразование всех названных компонент возраста и может сопровождаться более или менее выраженными конфликтами и противоречиями (кризис возрастной).

В нормативно-ценностном плане значимым за пределами детства каждый последующий возраст человека, которому характерны специфические жизненные

¹ Зборовский Г. Е. Теория социальной общности. / Г. Е. Зборовский. – Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2009. – 304 с. – ISBN 5-7741-0119-1.

² Выготский Л. С. Психология развития человека / Л. С. Выготский. – Москва : Изд-во Эксмо, 2005. – 1136 с. – ISBN 5-699-13728.

задачами, от своевременного решения коих зависит как личностное развитие человека в целом, так и успешность его перехода на следующий возрастной этап.

С ходом возрастного развития связаны и необратимые психофизиологические изменения, но совпадения во времени тесно взаимосвязанных линий физического (физиологического), психического и социального развития индивида не происходит. Неравномерность темпа развития этих сторон приводит к нередким расхождениям физического и психологического возраста индивида. Хронологические границы возрастов психологических заметно варьируют в зависимости от социокультурных, экономических и других факторов.

Старость – закономерный этап в жизни человека изучает геронтология. Период геронтогенеза рассматривается с позиций принципов историзма, а в настоящее время обнаружена тенденция к замедлению старения человека.

Выделение данного возрастного периода связано с комплексом социально-экономических, биологических, психологических причин. Один из демографических признаков современности – это снижение рождаемости и увеличение населения пожилого возраста. Поскольку средняя продолжительность жизни современного человека значительно выше, чем у его предков, то и старческий возраст превратился в самостоятельный период геронтогенеза.

В современную эпоху в России, как и во многих странах, отмечается численный рост граждан старшего поколения, происходит старение населения (таблица 5).

Таблица 5

Численность населения в возрасте старше трудоспособного
на 1 января 2018¹

Показатель	2005	2010	2015	2018
Численность населения в возрасте старше трудоспособного (тыс. чел.)	29353	31186	35 163	37363
Удельный вес населения старше трудоспособного в общей численности населения (в %).	20,4	21,8	24,0	25,4

¹ Старшее поколение / Федеральная служба государственной статистики. – Москва, 2018. – URL: <https://www.gks.ru/folder/13877> (дата обращения: 10.05.2020).

В 2018 г. только численность лиц пенсионного возраста (мужчин от 60 лет и более, женщин от 55 лет и более) составляла более 37 млн. человек. Людей предпенсионного возраста (ближайший резерв старшего поколения) – мужчин от 55 до 59 лет и женщин от 50 до 54 лет – в 2018 г. было свыше 10 млн человек. Среди них мужчин – чуть меньше 5 млн, женщин – чуть больше 5 млн¹.

По предварительным прогнозам, в ближайшие 5 лет численность людей, старшего возраста вырастет до 40 с лишним млн человек. В перспективе же последующих 10 лет численный рост этой общности станет еще более значительным в нашей стране.

В России имеются различия по численности населения в старшем трудоспособном возрасте по регионам и федеральным округам (таблица 6).

Таблица 6

Численность населения в возрасте старше трудоспособного по округам
Российской Федерации на 1 января 2018 г.²

Федеральные округа	Все население, тыс. человек	В. т. ч. в старшем трудоспособном возрасте	
		тыс. человек	в % ко всему населению
Российская Федерация	146880,4	37362,6	25,4
Центральный	39311,4	10869,2	27,6
Северо-Западный	13952,0	3710,7	26,6
Южный	16441,9	4380,9	26,6
Северо-Кавказский	9823,5	1760,6	17,9
Приволжский	29542,6	7755,2	26,3
Уральский	12356,2	2909,8	23,5
Сибирский	19287,5	4596,2	23,8
Дальневосточный	6165,3	1380,0	22,4

¹ Население России по полу и возрасту: статистика, распределение. — Москва, 2020. — URL: http://www.statdata.ru/nasel_pol_vozr (дата обращения: 04.01.2019).

² Старшее поколение / Федеральная служба государственной статистики. — Москва, 2018. — URL: <https://www.gks.ru/folder/13877> (дата обращения: 10.05.2020).

Ожидаемая продолжительность жизни в России имеет значительные отличия в гендерном и региональном аспекте, о чем свидетельствуют данные, представленные в таблице 7.

Таблица 7

Ожидаемая продолжительность предстоящей жизни мужчин и женщин по округам Российской Федерации¹

Федеральный округ	Для мужчин, достигших 60 лет	Для женщин, достигших 55 лет
Российская Федерация	16,56	26,28
Центральный	17,37	26,75
Северо-Западный	16,78	26,59
Южный	16,98	26,20
Северо-Кавказский	18,60	27,26
Приволжский	15,96	26,20
Уральский	15,85	26,01
Сибирский	15,41	25,51
Дальневосточный	15,04	24,84

Современное старшее поколение – это сложно структурированная социальная общность. Отмечаются изменение в структуре данной общности, что можно объяснить цивилизационными условиями развития.

Критериями структурирования данной общности прежде всего являются:

- возрастные особенности;
- временные периоды;
- поколенческие (тесно с ними сопряженные) связи;
- пространственные (по месту проживания) условия;
- интеграционные процессы общества;
- деятельностные характеристики (включая трудовые и профессионально-квалификационные);
- ценностные ориентации граждан старшего возраста;

¹ Старшее поколение / Федеральная служба государственной статистики. – Москва, 2018. – URL: <https://www.gks.ru/folder/13877> (дата обращения: 10.05.2020).

- уровень образование;
- особенности уровня, качества и образа жизни.

По каждому из этих критериев в рамках социальной общности людей «третьего возраста» можно выделять подобиности – социальные группы и слой¹. Например, в Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года приведена возрастная градация лиц пожилого возраста с отражением основных особенностей для соответствующей возрастной подгруппы (рис. 1)².



Рис.1. Основные особенности возрастных групп граждан старшего возраста

Наиболее перспективными для вовлечения в активную деятельность считаются представители первых групп, представленных на рисунке 1. Именно представители этих возрастных групп принимают наиболее активное участие в деятельности общественных организаций, движений, других общественных движений, добровольных или благотворительных организациях (таблица 8).

¹ Зборовский Г. Е. Социальная общность людей «третьего возраста»: понятие, структура, функции / Г. Е. Зборовский // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2019. – № 2 (59). – С. 9–19.

² Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года: Распоряжение Правительства РФ от 5 февраля 2016 г. № 164-р // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

Таблица 8

Участие лиц старше трудоспособного возраста в деятельности каких-либо организаций (движений) в Российской Федерации в 2016 году¹
(по данным комплексного наблюдения условий жизни населения, в процентах)

	Все респонденты старшего возраста	В том числе в возрасте, лет		
		55-59	60-69	70 и более
Лица в возрасте 15 лет и более, являющиеся членами каких-либо общественных, добровольных или благотворительных организаций (движений) – всего:	100	100	100	100
в том числе принимают участие в деятельности общественных организаций, движений	25,8	37,3	28,7	18,8
советов и организационных комитетов по подготовке каких-либо мероприятий	10,5	17,2	12,0	6,3
советов ветеранов	42,9	16,0	39,2	55,9
советов, добровольных союзов по делам семьи, детей и молодежи	2,1	4,2	2,4	1,0
движений в защиту животных	1,5	2,0	2,0	0,7
религиозной общины	14,4	15,2	13,4	15,3
другой общественной, добровольной или благотворительной организации	15,1	21,2	16,4	12,7

Из таблицы 8 видно, что наибольшей популярностью среди граждан старшего возраста пользуются советы ветеранов (42,9 % респондентов посещают эту организацию). Интересно, что с возрастом популярность этой общественной организации значительно возрастает среди пенсионеров от 16 % в возрасте 55–59 лет до 55,9 % в возрасте 70 и более лет.

¹ Старшее поколение / Федеральная служба государственной статистики. – Москва, 2018. – URL: <https://www.gks.ru/folder/13877> (дата обращения: 10.05.2020).

Общеизвестно, что от места проживания гражданина зависят занятость и уровень безработицы граждан старшего возраста, то есть включенность их в трудовую сферу, что представлено в таблице 9.

Таблица 9

Показатели, характеризующие занятость населения в возрасте старше трудоспособного по субъектам Российской Федерации в 2018 г.¹

Федеральный округ	Уровень занятости, в %	Уровень безработицы, в %	Среднее время поиска работы, месяцев
Российская Федерация	20,8	2,8	8,4
Центральный	23,7	1,9	7,5
Северо-Западный	23,9	2,4	8,1
Южный	17,0	3,6	9,2
Северо-Кавказский	23,5	3,4	8,7
Приволжский	17,8	2,6	7,7
Уральский	18,9	2,8	7,2
Сибирский	19,0	4,8	9,9
Дальневосточный	24,8	3,3	8,2

Место проживания в мегаполисах, очень крупных и крупных городах, больших, средних и малых городах, а также в сельской местности оказывает значительное влияние на все стороны жизни старшего поколения. Жизнь людей старшего возраста в крупных городах значительно отличается от того, как живут представители этой общности в маленьких поселках и на селе – и по имеющимся возможностям, и по степени их реализации.

В настоящее время фиксируется повышенный интерес к проявлениям социальной и иной активности в самом большом мегаполисе страны – Москве.

Например, в Москве с 1 марта 2018 г. стартовала масштабный проект «Московское долголетие» по вовлечению людей пенсионного возраста в

¹ Старшее поколение / Федеральная служба государственной статистики. – Москва, 2018. – URL: <https://www.gks.ru/folder/13877> (дата обращения: 10.05.2020).

активную и интересную жизнь после выхода на пенсию. В Москве данный проект с 2019 г. реализуется на постоянной основе.

На основе этой программы организован доступ граждан старшего возраста к информационным ресурсам в целях повышения их социальной компетентности, к изучению иностранных языков; овладению искусства танца и различных видов гимнастики; занятию фитнесом и скандинавской ходьбой; обучение художественно-прикладному творчеству, пению, рисованию, шахматам и шашкам.

Футбол, волейбол, баскетбол, керлинг, настольный и большой теннис, бадминтон, фехтование, гольф, бильярд, стрельба – всего 24 вида спортивных игр сейчас доступны москвичам старшего возраста. В Москве открыты секции по зимним видам спорта на свежем воздухе, а также начали работать курсы актерского мастерства и сценической речи. Так в театральные студии в 2019 г. записались более двух тысяч человек. Занятия для пенсионеров проходят на базе досуговых и культурных центров, территориальных центров социального обслуживания, общеобразовательных школ, театров и выставочных залов города и районов Москвы.

С 2018 г. число организаций-партнеров, которые ведут кружки и секции для граждан старшего возраста увеличилось с 133 до 1268 единиц. Интересно, что 26 столичных вузов предлагают пенсионерам 225 учебных программ, среди которых – помимо неизменно популярных информационных технологий и английского языка – есть курсы психологии, бизнеса, ландшафтного дизайна, пчеловодства, овощеводства, сомелье, занятия по развитию творческих способностей и клубы по интересам.

Примечательно, что многие занятия, особенно по изучению иностранных языков, проходят на территории школ, что создает определенный положительный климат соприкосновения с жизнью молодого поколения. В 2019 г. к программе присоединились МГУ им. Ломоносова, Тимирязевская академия, Финансовый

университет при Правительстве РФ, РЭУ им. Плеханова, Московский государственный университет пищевых производств¹.

Занятия в рамках данного проекта «Московское долголетие» *бесплатны и доступны во всех районах города*. В проекте участвуют организации разных форм собственности: муниципальной, государственной и федеральной, некоммерческие организации и представители бизнеса. Поэтому гражданам старшего возраста в столице предоставлена возможность реализации своей мечты и активного долголетия, на что так позитивно реагируют москвичи.

Комплекс предложенных мер в проекте «Московское долголетие» позволяет частично решить проблему небольшой пенсии, реализовать себя в творчестве и поддержать здоровье граждан старшего возраста. Новые образовательные технологии, предложенные в программах проекта, позволяют пенсионерам преодолеть существующий технологический разрыв с молодым поколением, овладеть информационными технологиями и иностранными языками. Муниципальная политика города Москва, направленная на увеличение здорового и активного образа жизни москвичей, позволяет решить важные социально-психологические проблемы времени, к примеру, разрыв традиционных семейных связей^{2,3}.

В Регионах России также начинают внедрять инновационные практики в социальном обслуживании граждан старшего возраста. Например, в Самарском регионе организована работа мобильных бригад, предназначенных для социально незащищенных категорий населения в этом субъекте Российской Федерации. Такая работа особенно важна для граждан старшего возраста, проживающих в отдаленных сельских населенных пунктах России⁴.

¹ Социальная поддержка жителей Москвы / Официальный портал Мэра и Правительства Москвы. – URL: <https://dszn.ru/uploads/magic/ru-RU/Document-0-1314-src-1554795194.2007.pdf> (дата обращения: 03.05.2020).

² Кучина А. В. Роль муниципального управления в реформировании социального времени пожилого контингента москвичей / А. В. Кучина // Муниципалитет: экономика и управление. – 2018. – №4 (25). – С. 41–45.

³ Социальная поддержка жителей Москвы / Официальный портал Мэра и Правительства Москвы. – URL: <https://dszn.ru/uploads/magic/ru-RU/Document-0-1314-src-1554795194.2007.pdf> (дата обращения: 03.05.2020).

⁴ Иваненко Л. В., Тасеев В. Б. Инновационные практики в области социального обслуживания пожилых граждан и инвалидов Самарского региона / Л. В. Иваненко, В. Б. Тасеев // Вестник Поволжского государственного университета. Серия: экономика. – 2018. – № 3 (53). – С. 33–40.

Как же оценивают граждане старшего возраста данную деятельность? Изучение удовлетворенности рассматриваемой категории населения социальными услугами позволило нам выявить, что в столице практически все респонденты отмечают высокий уровень качества услуг, а в провинции России данная оценка намного ниже (таблица 10).

Таблица 10

Удовлетворенность качеством социальных услуг

Мнение респондентов	% от опрошенных	
	Нижнесергинский р-н Свердловской области	Москва ¹
Да, меня всё устраивает	67,8	89,8
Приемлемо, но хотелось бы лучше	14,0	9,8
Не удовлетворен качеством	-	0,4
Качество услуг надо улучшать	11,0	-

Мы согласны с утверждением, что значимыми структурирующими критериями для граждан старшего возраста являются ценностные ориентации различных групп ее представителей. В основе этих ориентаций – базовые ценности, в качестве которых выступают собственное здоровье и здоровье близких людей; материальное положение; забота о младшем поколении и его воспитании; включенность в сферу трудовой деятельности (прежде всего профессиональной); бытовой, садово-огороднической деятельности; интересная и разнообразная культурно-досуговая жизнь; стремление к удовлетворению потребности в образовании² и др.

Согласившись с тем, что имеем дело с сложно структурированной социальной общностью, постараемся обобщить то общее, что характеризует граждан старшего возраста.

¹ Грачева О. Е. Качество и доступность: мнение граждан пожилого возраста о работе системы социального обслуживания города Москвы / О. Е. Грачева // Социология. – 2018. – № 1. – С.136–141.

² Зборовский Г. Е. Социальная общность людей «третьего возраста»: понятие, структура, функции / Г. Е. Зборовский // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2019. – № 2 (59). – С. 9–19.

Процесс старения – это генетически запрограммированный процесс, он сопровождается определенными изменениями в организме человека, происходит старение сердечно-сосудистой, эндокринной, иммунной, нервной и других систем. В целом ослабевает деятельность организма человека, постепенно снижается общий запас энергии, уменьшается активность.

Поэтому наблюдается не эволюция, а инволюция организма, то есть в организме происходят отрицательные изменения. Например, Е.Ф. Рыбалко отмечала, что в этот период обнаружено много противоречивых процессов, характеризующих *не только снижение, но и усиление активности организма* потому, что происходит усиление и специализация закона гетерохронии, поэтому можно обнаружить инволюцию одних систем, и вместе с тем длительную сохранность, даже усиление активности других¹.

И.В. Давыдовский по этому поводу писал, что хотя эволюционно-инволюционные процессы присущи в той или иной мере всему онтогенезу, но в период старения это заметно более отчетливо. Так, в период старения происходит ослабление процессов возбуждения и торможения, но в целом не наблюдается фронтального ухудшения функций нервной системы. В центральной нервной системе в противовес старению развиваются приспособительные функциональные механизмы: усиливается охранительное торможение во время длительной работы, растет чувствительность нервных структур к отдельным химическим веществам, поскольку гормонов вырабатывается меньше, то и меньшие дозы инсулина, адреналина, тироксина вызывают изменения в нервных центрах².

Постепенно происходит формирование новых приспособительных механизмов: наряду с деструктивными изменениями (отложение жиров, солей и т.д.) отмечаются и явления адаптации, приспособления. Например, проницаемость сосудов у стареющего человека становится хуже, поэтому меньше

¹ Рыбалко Е. Ф. Динамика основных характеристик человека в различные периоды его зрелости : хрестоматия по возрастной психологии / Е. Ф Рыбалко. – Москва : Институт практической психологии, 1998. – 345 с.

² Давыдовский И. В. Геронтология / И. В. Давыдовский. – Москва : Медицина, 1966. – 300 с. – ISBN 1946-68-447179.

кислорода нужно для тканей и органов. Таким образом, происходит преодоление деструктивных явлений старения и сохранение жизнедеятельности организма.

В связи с этим геронтогенез следует рассматривать как новый этап развития, а не как период угасания. Ослабление и разрушение одних систем приводит к интенсификации других, что обеспечивает в целом сохранность функционирования организма. Другой важный момент может заключаться в том, что происходит замена одних механизмов другими или резервными. Наблюдается также эффект компенсации, когда одни системы берут на себя не свойственные им ранее функции, возмещая работу ослабленных или разрушенных структур. Работоспособность организма в целом сохраняется¹.

Геронтология располагает большим количеством фактов, свидетельствующих о высоком физическом и умственном потенциале людей пожилого возраста. Наряду с физическим старением, происходит психическое старение, которое многообразно, и диапазон его проявления достаточно широкий. Выделяют различные типы старения².

В некоторых случаях отмечаются особенности психических процессов: снижается деятельность различных анализаторов: снижение слуха, зрения, обоняния; выявляются неравномерные изменения различных видов памяти, особенно страдает механическая память, а лучше сохраняется логическая. В пересказе смысла пожилые люди часто демонстрируют весьма высокие результаты. У пожилых людей хорошо развито мышление, особенно мудрость. Мудрость считается когнитивным свойством личности, основу которого составляет *кристаллизованный и культурно-обусловленный интеллект*.

В пожилом возрасте сохраняется творческая активность и довольно высокая работоспособность. Это подтверждает изучение биографий выдающихся людей разных эпох. Например, Л.А. Рудкевич в своем исследовании приводит примеры творческого долголетия таких выдающихся людей, как Г. Галилей, И. Кант,

¹ Никифоров Г. С. Геронтопсихология: учебное пособие / Г. С. Никифоров. – Санкт-Петербург : Изд-во С.-Петербург. Ун-та, 2007. – 91 с. – ISBN 978-5-288-04375-8.

² Дубровина И. В. Возрастная и педагогическая психология : учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / И. В. Дубровина, А. М. Прихожан, В. В. Зацепин. – Москва : Академия, 1999. – 320 с. – ISBN 978-5-7695-5397-4.

И.П. Павлов, Б. Шоу, В. Гюго, Л.Н. Толстой и многих других, которые и после 70 лет продолжали успешно заниматься творчеством в разных сферах науки, искусства, литературы¹.

Спад показателей интеллектуальных функций граждан старшего возраста связан с включенностью или исключенностью в профессиональную деятельность, с тренировкой определенных функций. Социальная активность, включенность в творческую деятельность – важное условие долголетия. По данным ВОЗ, 50% здоровья человека зависит от образа жизни, 20 % – от наследственности, 20 % – от экологии, 10 % – от медицинской помощи. Старческому слабоумию препятствует активный образ жизни и стремление к трудовой деятельности в разных сферах.

Причины снижения познавательной деятельности у пожилых различны: сосудистые поражения и заболевания мозга; общее ухудшение здоровья; низкий уровень образования; отсутствие мотивации к познавательной деятельности и другие причины, зависящие от национальных и культурных особенностей.

У граждан старшего возраста происходят изменения в эмоциональной сфере, они зависят от того по какому типу проходит старость. По мнению М.В. Ермолаевой, человек *осознанно или неосознанно осуществляет выбор стратегии своего старения* ².

Поэтому в этом случае происходит дальнейшее прогрессивное развитие или наоборот проявляется стремление сохранить себя как индивида, то есть просто выжить, когда возможности развития резко ограничены. В литературе недостаточно внимания уделяется описанию переживаний при конструктивном типе старения. Как правило, это внутренняя уравновешенность, ощущение счастья, отсутствие зависти к другим людям. При деструктивной стратегии человек старается сохранить свои эмоциональные ресурсы, поэтому у него

¹ Бодалев А. А. Как становятся великими или выдающимися? / А. А. Бодалев, Л. А. Руткевич. – Москва : Изд-во Институт психотерапии, 2003. – 287 с. – ISBN 5-89939-089-1.

² Ермолаева М. В. Практическая психология старости / М. В. Ермолаева. – Москва : ЭКСМО-Пресс, 2002. – 318 с. – ISBN 5-04-009785-9.

формируются социальные защитные механизмы и включаются резервные и приспособительные механизмы, которые тоже не бесконечны.

Личность человека в пожилом возрасте сохраняет индивидуальные черты, характерные для него в молодости. Считается, что в человеке постоянно сохраняется самый большой комплекс в его жизни – «мой внутренней ребенок», поэтому мы можем изменяться физически, но по эмоциональной окраске и модели поведения мы будем узнаваемы всегда, даже в статусе гражданина старшего возраста.

Однако все же происходит постепенное изменение мотивационной сферы стареющего человека. По мнению многих ученых наличие у человека социального интереса и включенности его в социальные связи способствует замедлению старения в физическом, психическом и психологическом смысле¹.

Особую значимость в старшем возрасте имеет социально психологическая характеристика общности старшего поколения в целом. Важным критерием структурирования общности старшего поколения является его включенность (инклюзия) в процесс интеграции в общество либо исключенность (эксклюзия) из членов этой общности.

Установлено, что уровень включенности зависит от психологических свойств личности. Актуальными становятся для граждан старшего возраста следующие *психологические проблемы*:

- изменение социально-экономических условий;
- новые социальные роли, иной режим жизнедеятельности;
- уменьшение поля социальных контактов.

Часто вынужденное увольнение, поиск места работы, переквалификация и смена профессии приводит к появлению профессионально обусловленных психологических проблем:

- утрата профессиональной идентификации;
- профессиональная дезориентация;

¹ Никифоров Г. С. Геронтопсихология: учебное пособие / Г. С. Никифоров. – Санкт-Петербург : Изд-во С.-Петербург. Ун-та, 2007. – 91 с. – ISBN 978-5-288-04375-8.

- выбор новой траектории профессиональной жизни;
- необходимость поиска нового смысла и стиля жизни.

Методологические положения проблем развития личности разработаны выдающимся ученым Б.Г. Ананьевым, согласно которому развитие личности, с одной стороны, «есть возрастающая по масштабам и уровням *интеграция* – образование крупных «блоков», систем или структур, синтез которых в определенный момент жизни человека выступает как *наиболее общая структура личности*. С другой стороны, развитие личности есть и все возрастающая *дифференциация* ее психофизиологических функций, процессов, состояний и личностных свойств, соразмерная прогрессирующей интеграции»¹.

Теоретические основы профессионального развития личности и деятельности разработаны в исследованиях и других отечественных и зарубежных ученых К.С. Абульхановой-Славской, Б.Г. Ананьева, А.Г. Асмолова, Б.Ф. Ломова, Н.Н. Нечаева, Г.В. Суходольского, В.Д. Шадрикова, А.А. Бодалева, Ю.М. Забродина, Е.А. Климова, Т.В. Кудрявцева, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, Н.С. Пряжниковой, С.Н. Чистяковой. Особый интерес представляют работы зарубежных ученых А. Маслоу², Дж. Сьюпера³.

Разработано много и разных периодизаций развития человека как субъекта труда. Наиболее известной в России является периодизация развития человека как субъекта труда Е.А. Климова⁴.

Согласно подходу Е.А. Климова, к предпенсионному возрасту человек часто достигает таких стадий как «мастер», «авторитет», «наставник».

Стадия «мастера», когда о работнике можно сказать: «лучший» среди «нормальных», среди «хороших», т.е. работник заметно выделяется на общем фоне.

¹Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 288 с. – ISBN 5-272-00315-2.

² Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – Санкт-Петербург : Питер, 2018. – 352 с. – ISBN 978-5-91180-439-8.

³ Сьюпер Д. Е. Развитие карьеры: теория представления о самом себе / Д. Е. Сьюпер. – Приемная комиссия Колледжа Принстон. – 1963. – 35 с.

⁴ Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – Воронеж : Модэк, 1996. – 400 с. – ISBN 5-89502-509-9.

Стадия «авторитета» означает, что работник стал «лучшим среди мастеров». Естественно, не каждый работник может похвастаться этим.

Стадия «наставника» – высший уровень работы любого специалиста. Эта стадия интересна тем, что работник являет собой не просто великолепного специалиста в своей отрасли, но превращает такого специалиста в Учителя, способного передать лучший свой опыт ученикам и воплотить в них часть своей души (лучшую часть души).

Можно заключить, что высший уровень развития любого специалиста – это педагогический уровень. Заметим, что именно педагогика и образование являются *стержнем человеческой культуры*, поскольку обеспечивают преемственность и сохранение лучшего опыта человечества. Профессионал, ставший наставником-Учителем, по-своему тоже должен быть культурным источником в лучшем смысле этого слова.

Остается вопрос о том, что многие ли профессионалы стремятся именно к такому уровню своего профессионального развития?

У большинства представителей старшего поколения к предпенсионному возрасту сформированы профессионально обусловленные подструктуры личности, к которым относят:

- социально-профессиональная направленность;
- профессиональная компетентность;
- профессионально важные качества;
- профессионально значимые психофизиологические свойства.

Возможны ли различные сценарии развития? Например, такие как профессиональное самосохранение, под которым подразумевают наличие личностно ориентированной системы продуктивного профессионального функционирования человека, заключающейся в готовности к постоянному самоизменению и самореализации своих профессиональных возможностей, самопроектированию и реализации продуктивных сценариев профессиональной

жизни, преодолению деструктивных вариантов профессионального развития и карьеры¹.

Вместе с тем возможен и *негативный вариант*, а именно, развитие деструкции профессионализации, то есть количественные (кумулятивные) и качественные (инновационные) изменения в процессе профессионализации сопровождаются стагнацией и деформацией личности.

В пожилом возрасте может возникнуть необходимость ревизии и коррекции профессиональной жизни человека. Е.А. Климов, анализируя понятие «профессиональное самоопределение», подчеркивает, что это не однократный акт принятия решения, а постоянно чередующиеся выборы².

По мнению Э. Эриксона, главный критерий развития – психосоциальная идентичность как интегративное свойство личности. В связи с этим выделяются следующие периоды³:

- «*дружба – или изолированность*»; профессиональная деятельность, творчество, самоуважение, статус в обществе (по Э. Эриксону – это одна из важнейших стадий жизни, когда осуществляется или не осуществляется возможность реализовать себя в главном деле своей жизни) (35–65 лет);

- *оценка прожитого*, осознание идентичности, целостности всей жизни или, наоборот, неудачности своей жизни (60–65 и далее).

На Западе достаточно хорошо известна периодизация американского психолога Д. Сьюпера, его периодизация для зрелого и старшего возрастов включает следующие этапы⁴.

Этап *стабилизации*, утверждения себя в качестве надежного преуспевающего специалиста. Этот этап часто предполагает дальнейшее профессиональное образование и упрочение своих позиций в обществе и в своей фирме (от 30 до 44 лет).

¹ Зеер Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – Москва : Фонд «Мир», 2005. – 336 с. – ISBN 5-8291-0469-5.

² Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – Воронеж : Модэк, 1996. – 400 с. – ISBN 5-89502-509-9.

³ Эриксон Э. Г. Детство и общество / Э. Г. Эриксон. – Санкт-Петербург : Детсад, 2000. – 415 с. – ISBN 5-89740-036-9.

⁴ Сьюпер Д. Е. Развитие карьеры: теория представления о самом себе / Д. Е. Сьюпер. – Приемная комиссия Колледжа Принстон. – 1963. – 35 с.

Этап *поддерживания*, сохранения достигнутых позиций (в ходе карьерных усилий). Человек на данном этапе стремится создать устойчивое профессиональное и социальное положение. Именно здесь решается вопрос, удастся ли построить желаемый образ жизни и добиться успеха, то есть состоится ли карьера вообще (от 45 до 64 лет).

Этап *снада*, ухода, уменьшения профессиональной активности (от 65 лет и более).

В периоды предпенсионного и пенсионного возраста возможны ситуации личностного и профессионального развития, которые возникают в психологическом пространстве взаимодействия личности и профессии по Э.Ф. Зееру¹, представлены в таблице 11.

Таблица 11

Профессионально обусловленные психологические проблемы
в периоды предпенсионного и пенсионного возраста

Ситуации личностного и профессионального развития	Профессионально обусловленные психологические проблемы
Неудовлетворенность профессиональным трудом, перспективами роста, зарплатой, взаимоотношениями с коллегами и руководителями. Кризисы и конфликты профессионального развития	Нахождение личностного смысла в профессиональном труде, поиск новых сценариев профессиональной жизни, преодоление «позора меж людских отношений» (И. И. Павлов). Выход из кризисов и продуктивное разрешение конфликтов, снятие психологической усталости
Вынужденное увольнение, поиск места работы, переквалификация и смена профессии	Утрата профессиональной идентификации, профессиональная реориентация, выбор новой траектории профессиональной жизни
Деструктивное профессиональное развитие специалиста: профессиональные деформации, профессиональная усталость, потеря смысла профессиональной жизни	Определение и диагностика профессиональных деформаций личности, выявление причин их

¹ Зеер Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – Москва : Фонд «Мир», 2005. – 336 с. – ISBN 5-8291-0469-5.

В качестве основания для дифференциации профессионального развития рассматривают *социальную ситуацию*, то есть социально-экономические факторы. Следующим важным основанием является *ведущая деятельность*, именно ее освоение, совершенствование способов выполнения приводит к кардинальной перестройке личности. В рассматриваемый нами период старшего возраста значительно меняется социальная ситуация развития и ведущая деятельность.

Практика показывает, что продолжение трудовой деятельности после выхода на пенсию возможно по трем вариантам.

Первый – это продолжение работы в прежней профессиональной сфере, но с постепенным изменением характера выполняемой работы.

Второй – это перемещение в другую профессиональную среду, чаще всего со снижением квалификации и статуса профессии.

Третий – это труд в условиях семьи, по нашему мнению, не самый легкий.

Вопрос о *ведущей деятельности* в пожилом возрасте изучен недостаточно глубоко. Есть мнение, что ведущей деятельностью является особая внутренняя работа, направленная на осмысление своей жизни¹.

Н.С. Пряжников считает ведущей деятельностью данного периода жизни поиск себя в новом качестве – это проба сил в разных новых видах деятельности: хобби, общественная деятельность, воспитание внуков и прочее².

Решающее значение в профессиональном развитии человека в старшем возрасте принадлежит его профессиональной активности.

Смена стадий профессионального развития инициирует кризисы. К кризисам профессионального развития в возрасте 55-60 лет относят^{3,4}:

¹ Краснова О. В. Социальная психология старости / О. В. Краснова, А. Г. Лидерс. – Москва : Изд.-во Академия, 2002. – 288 с. – ISBN 5-7695-0831-0.

² Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и спец. Психологии / Н. С. Пряжников. – Москва : Academia, 2004. – 476 с. – ISBN 5-7695-1859-6.

³ Там же.

⁴ Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. – Москва : Изд.-во Академия, 2009. – 240 с. – ISBN: 978-5-7695-5833-7.

1. Ожидание ухода на пенсию и новой социальной роли.
2. Сужение социально-профессионального поля (работнику меньше поручают заданий, связанных с новыми технологиями). Психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья. Новый способ жизнедеятельности, главной особенностью которого является появление большого количества свободного времени. Особенно сложно это пережить после активной трудовой деятельности в предшествующие периоды.

3. Постепенное повышение активности во внепрофессиональных видах деятельности. Увлечение досуговыми радостями или хозяйством, что вполне может рассматриваться как желательный способ преодоления кризиса.

4. Социально-психологическая подготовка к новому виду жизнедеятельности, предполагающая участие в этом процессе не только общественных организаций, но и специалистов

Кризис социально-психологической адекватности (65—70 лет, то есть первые годы после выхода на пенсию):

1. Усугубляется это тем, что пенсионера быстро загружают различными (домашними работами, сидение с внуками, хождение по магазинам и т.п.); получается так, что уважаемый в недавнем прошлом специалист превращается в няньку и домработницу.

2. Сужение финансовых возможностей. Заметим, что раньше, когда пенсионеры часто еще и работали после выхода на пенсию их финансовая ситуация (даже улучшалась довольно приличная пенсия плюс заработок), что позволяло им чувствовать себя вполне достойными, уважаемыми и любимыми членами семьи.

3. Социально-психологическое старение, выражающееся в чрезмерном морализаторстве, брюзжании и т.п.

4. Организация социально-экономической взаимопомощи пенсионеров. Вовлечение в общественно-полезную деятельность. Заметим, что многие пенсионеры готовы работать и за чисто символическую зарплату либо вообще бесплатно.

5. Социально-психологическая активность. Например, участие в политических акциях, борьба не только за свои ущемленные права, но и за саму идею справедливости. Еще Л.Н. Толстой говорил: «Если старики говорят «разрушай», а молодые – «созидай», то лучше послушаться стариков. Ибо «созидание» молодых – это часто разрушение, а «разрушение» стариков – это созидание, ибо на стороне стариков мудрость.

6. Утрата профессиональной идентификации (в своих рассказах и воспоминаниях старик все больше фантазирует, приукрашивает то, что было).

7. Общая неудовлетворенность жизнью (отсутствие тепла и внимания со стороны тех, кому недавно верил и сам помогал).

8. Чувство своей «ненужности», которое, по мнению многих геронтологов, является особенно тяжелым фактором старости. Ситуация усугубляется тем, что иногда дети и внуки (те, кого пенсионер совсем недавно любил) ждут, когда он уйдет из жизни и освободит приватизированную на их имя квартиру. Криминальный аспект данной проблемы уже привлекает внимание исследователей, однако не менее страшным представляется морально-нравственный аспект, который пока еще не стал предметом серьезного изучения.

9. Резкое ухудшение здоровья (часто как следствие неудовлетворенности жизнью и чувства своей «ненужности»). А на Кавказе говорят: «Там, где нет хороших стариков, там нет и хорошей молодежи».

10. Освоение новых социально полезных видов деятельности (главное – чтобы старик, точнее пожилой человек, смог почувствовать свою полезность). Проблема в том, что в условиях безработицы и для более молодых людей не всегда находятся возможности приложения своих сил. Но и граждане старшего возраста далеко не все немощны и больны. Кроме того, у них действительно, немало опыта и нереализованных планов. Заметим, что главным богатством любого общества и любой страны являются не недра, не заводы, а люди, человеческий потенциал. И если такой потенциал не используется, это равносильно преступлению. Пожилые люди являются первыми жертвами такого преступления и наиболее остро переживают то, что их таланты и идеи мало кого

волнуют. Есть ли способы преодоления данных кризисов? Психологические исследования последних лет показывают, что пожилые люди могут активно противостоять наступлению беспомощной старости. Л. И. Анциферова отмечает, что условием преодоления развивающегося кризиса может стать определение областей приложения накопленного опыта, в которых можно получить подтверждение своей полезности, нужности. «Новые старики» могут осваивать и новые профессии, не говоря уже о совершенствовании в привычных сферах профессиональной деятельности. Пожилые люди могут, наконец, заняться обобщением своего индивидуального опыта в форме книги воспоминаний, любительскими видами декоративно-прикладных ремесел и т.п. Главное – насытить жизнь активной деятельностью. В настоящее время актуальным становится обеспечение полноценной социально-профессиональной деятельности граждан старшего возраста¹.

При этом важно учитывать, что в современном мире нарастают противоречия между усложняющимися требованиями профессионального труда и индивидуальным стилем, опытом и способностями.

Важность профессионального опыта в том, что он формирует у специалиста образное восприятие (целостный образ, образное видение) профессиональной деятельности. Профессиональный опыт создает новые знания, например, индивидуальные критерии оценки деятельности.

Однако проблемы в том, что в опыте постепенно накапливаются устаревающие характеристики деятельности, поэтому условием конкурентоспособности профессионала, особенно это касается граждан старшего возраста, становится умение интегрировать свой опыт в актуальную профессиональную и социальную деятельность².

¹ Анциферова Л. И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии / Л. И. Анциферова. – Москва : Институт психологии РАН, 2006. – 413 с. – ISBN 5-9270-0094-0.

² Исмагилова Ф. С. Профессиональное консультирование: проблемы и подходы / Ф. С. Исмагилова. – Germany : Palmarium Academic Publishing, 2013. – 205 с. – ISBN 978-3-659-98635-2.

Именно рефлексия опыта и профессионального, и жизненного поможет профессионалам старшего возраста увидеть для себя новые возможности. Однако выявлено, что с возрастом перспектива видения будущего сокращается¹.

Важно учитывать при этом, что наиболее приемлемым для современного мира по определению М. Мид является *префигуративный тип культур*, когда взрослые учатся у детей². Сегодня молодое поколение становится обладателем такого опыта (опыта взросления, профессионализации, освоения виртуальной реальности и пр.), которого никогда прежде не было у старшего поколения. Более того, старшее поколение сталкивается с не востребованностью своего опыта молодым поколением. Новизна, глобальность и всеобщность этого разрыва и определяют уникальность взаимоотношений поколений в современном мире³.

В изучении особенностей развития личности на поздних этапах онтогенеза существенное значение имеют *теории гетерохронности* (Б.Г. Ананьев, М.Д. Александрова, И.В. Давидовский, Е.Ф. Рыбалко и др.), *концепция «акме»* (А.А. Бодалев, А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина и др.), *теория жизненного пути и субъектности человека* (К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Анциферова, С.Л. Рубинштейн и др.).

Старение в настоящее время рассматривается как процесс эволюционный по своей сути, включающий становление и развитие новых адаптационных и компенсаторных механизмов жизнеобеспечения, призванных сохранять, укреплять и развивать активные связи с миром. Граждане старшего возраста вынуждены не только ориентироваться в новой внешней ситуации, но и реагировать на изменения в самих себе. Принятие себя как активного деятеля позволяет пожилому человеку адаптироваться к изменяющейся среде, другим людям, собственным физическим, физиологическим, личностным изменениям.

¹ Bal P. M., De Lange A. H., Zacher H., Van der Heijden B. A. Lifespan Perspective on Psychological Contracts and Their Relations with Organizational Commitment // European Journal of Work and Organizational Psychology. – 2013. – 22 (3). – P. 279–292.

² Мид М. Культура и мир детства : избранные произведения / М. Мид. – Москва : Наука, 1988. – 429 с.

³ Там же.

Психологические же возможности такой адаптации есть результат всего жизненного пути человека. Исследователи (Г. Йолов, И. Петров, Е.Ф. Рыбалко, Эриксон, D. Kausler, J. Norris, M. Pratt, K. Schaie) отмечают, что психологические особенности трудовой активности граждан старшего возраста проявляются в степени реализации целей в профессиональной деятельности, в чувстве удовлетворения работой, в понимании места труда в ценностной системе, в значительных событиях и переживаниях, связанных с трудом.

Л.А. Горностаева, выделяя разные модели меж поколенной культурной преемственности, считает, что для сегодняшней ситуации характерна *реверсивная модель*, когда значительно снижается ценность жизненного опыта старших поколений для поколений подрастающих. Хотя опыт старших не отбрасывается, но все более ускоряющийся темп жизни порождает культурное несоответствие старшего поколения новым реалиям, для преодоления которого оно вынуждено усваивать знания и ценностные установки, характерные для молодежи¹.

Новая ситуация общественного развития предъявляет свои требования и к старшему поколению. По мнению Е.П. Ермолаевой в переходный между эпохами период, когда происходит распад прежних и складываются новые социально-профессиональные отношения может быть использована стратегия инверсии ценностных ориентаций².

Впервые на рынке труда одновременно оказались представители сразу нескольких поколений: ветераны-традиционалисты, «бэби-бумеры», «поколение X», «поколение Y», «поколение Z»³. Каждому поколению присущи свои типы поведения, ожидания, привычки и мотивы.

Например, для поколения ветеранов важны такие ценности как власть, конформизм и дисциплина, для «бэби-бумеров» – оптимизм и вовлеченность, для

¹ Горностаева Л. Г. Преемственность поколений как фактор социокультурной динамики: на примере российского социума : спец. 24.00.01 «Теория и история культуры» : дис. ... канд. культурол. наук / Горностаева Людмила Геннадьевна : Московский государственный университет культуры и искусств. – Москва, 2007. – 145 с.

² Ермолаева Е. П. Психология реализации профессионала в условиях социально-экономических изменений : спец. 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» : дис. ... д-ра психол. наук / Ермолаева Елена Павловна : Ин-т психологии РАН. – Москва, 2009. – 450 с.

³ Zemke R., Raines C., Filipczak B. Generations at Work: Managing the Clash of Veterans Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace. – New York: AMACOM books. – 2000. – 280 p.

«поколения X» - скептицизм и информированность, для «поколения Y» – реалистичность, уважение, социальность, для «поколения Z» – индивидуализм, уникальность^{1,2}.

При организации работы с людьми (обучение, трудоустройство) важно понимать, принимать и учитывать характерные черты поколения.

Таким образом, важную роль в профессиональном развитии личности человека играют:

- социально-экономические, социокультурные, социально-психологические и психологические условия;
- биологические факторы, которые выполняют функцию предпосылок, влияют на его темп, а также на профессиональную пригодность и результативность личности;
- решающее значение в старшем возрасте принадлежит профессиональной активности личности.

Таким образом мы увидели, что меняется структура общности старшего возраста, что выражается в трансформациях трудовой занятости ее членов, у многих из них появляется интерес к повышению образовательного и культурного уровня, появляются новые слои и группы в рамках самой общности.

Установлено, что становится иной мотивация деятельности граждан старшего возраста, растет интерес к проявлениям социальной и иной активности. Происходят перемены в качестве жизни, возникают ее новые стратегии, что по мнению социологов является признаком модернизации³.

У российских граждан старшего возраста есть соответствующий потенциал, имеется возможность, готовность, достаточный уровень мотивации для социальных изменений, в том числе в трудовой сфере. Продолжение профессиональной деятельности способствует улучшению материального

¹ Исмагилова Ф. С. Профессиональное консультирование: проблемы и подходы / Ф. С. Исмагилова. – Germany : Palmarium Academic Publishing, 2013. – 205 с. – ISBN 978-3-659-98635-2.

² Решетников О. В. Скоро на работу придут люди нового поколения – Z / О. В. Решетников // Директор по персоналу. – 2014. – № 2. – С. 38-43.

³ Зборовский Г. Е. Социальная общность людей «третьего возраста»: понятие, структура, функции / Г. Е. Зборовский // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2019. – № 2 (59). – С. 9–19.

положения, поддержанию социального статуса пожилых людей в семье и обществе, ощущению независимости и самоуважения, является позитивной составляющей социального самочувствия пожилого человека.

Продолжение трудовой деятельности является показателем успешности социально-профессиональной адаптации граждан старшего возраста. Одновременно с гражданами старшего возраста в социальные изменения вовлечены такие субъекты как органы государственного и муниципального управления, а также работодатели. От них во многом зависит как сохранение человеческого капитала граждан пожилого возраста, так и его развитие.

При создании правовых и организационных условий важно осмыслить имеющий опыт некоторых стран, которые признали, что старший возраст постепенно превращается в достаточно длительный этап жизни людей. Этот этап жизни одновременно и специфический, и полноценный, в которой присутствуют разные виды активности.

2.3. Профессиональный и образовательный потенциал граждан старшего возраста: характеристики, возможности, проблемы

В связи с изменяющейся демографической ситуацией пристальный интерес исследователей вызывает трудовая деятельность россиян старшего возраста.

В 2019 г. произошло снижение численности работающих пенсионеров по сравнению с 1 января 2016 г. на 37 %¹.

Вместе с тем работники пожилого возраста могут оставаться востребованными в силу дефицита молодых специалистов на современном рынке труда и занять свою нишу. Так анализ структуры занятых в России в 2016 г. по возрасту и группам занятий позволил выявить высокий уровень занятости людей старшего возраста среди руководителей, специалистов высшего уровня квалификации в области науки и техники, здравоохранения, образования. Значительно ниже уровень занятости пожилых в сравнении с другими возрастными группами среди специалистов-техников в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), обслуживающих офисную технику, а также в сфере услуг и торговли (таблица 12)².

Качества граждан старшего возраста могут быть исключительно полезны в тех видах профессиональной деятельности, где особенно важна трансляция знаний, постепенная преемственность поколений, а также в профессиональных сообществах, в которых важным является формирование устойчивых профессиональных поколений (врачи, педагоги, инженеры и др.). Именно в данных сферах профессиональной деятельности особенно важна посредническая, консультационная деятельность представителей старшего возраста.

¹ Старшее поколение / Федеральная служба государственной статистики. – Москва, 2018. – URL: <https://www.gks.ru/folder/13877> (дата обращения: 10.05.2020).

² Труд и занятость в России: стат. сборник. – Москва : Росстат, 2019. – 137 с. – ISBN 978-5-89476-476-4.

Таблица 12

Структура занятых по возрасту и группам занятий в 2016 г.

(в процентах)

	Всего	В том числе в возрасте, лет					
		16-19	20-29	30-39	40-49	50-59	50-72
1	2	3	4	5	6	7	8
Занятия, всего	100	0,6	20,9	27,4	23,7	22,1	5,3
Руководители	100	0,0	10,3	26,5	29,4	27,7	6,1
<i>Специалисты высшего уровня квалификации</i>	100	0,0	23,0	30,4	23,5	18,7	4,4
Специалисты в области науки и техники	100	0,0	21,8	28,4	21,5	22,4	5,8
Специалисты в области здравоохранения	100	-	15,8	23,9	28,1	24,4	7,8
Специалисты в области образования	100	0,1	17,3	25,7	28,0	23,0	6,0
Специалисты в сфере бизнеса и администрирования	100	0,0	26,9	34,7	21,8	14,5	2,1
Специалисты по информационно-коммуникационным технологиям (ИКТ)	100	0,1	41,4	37,6	13,2	6,9	0,9
Специалисты в области права, гуманитарных областей и культуры	100	0,0	25,3	35,0	21,8	14,9	3,0
<i>Специалисты среднего уровня квалификации</i>	100	0,4	23,7	27,1	23,6	20,9	4,2
Специалисты-техники в области науки и техники	100	0,8	21,6	25,7	23,6	23,4	4,9
Средний медицинский персонал здравоохранения	100	0,1	19,1	23,0	28,3	24,1	5,5
Средний специальный персонал экономической административной деятельности	100	0,3	28,7	31,3	20,4	16,3	3,0

Продолжение таблицы 12

1	2	3	4	5	6	7	8
Средний специальный персонал в области правовой, социальной работы, культуры, спорта и родственных занятий	100	0,7	19,2	25,2	25,3	25,4	4,1
Специалисты-техники в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)	100	0,2	41,1	30,9	15,7	10,9	1,3
<i>Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учётом и обслуживанием</i>	100	0,4	23,9	27,2	22,4	21,4	4,7
Служащие общего профиля и обслуживающие офисную технику	100	0,4	31,8	34,0	18,4	13,1	2,3
Служащие сферы обслуживания населения	100	0,5	27,4	23,6	21,9	21,9	4,7
Служащие в сфере обработки числовой информации и учета материальных ценностей	100	0,2	19,4	25,8	24,7	24,7	5,1
Другие офисные служащие	100	0,7	18,6	25,7	23,6	24,9	6,6
<i>Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности</i>	100	0,8	25,2	29,0	22,8	18,5	3,7
Работники сферы индивидуальных услуг	100	1,2	27,1	28,5	22,6	17,7	2,9
Продавцы	100	0,9	27,6	29,9	22,6	16,5	2,5

По стратегиям отношения работодателей к работникам третьего возраста исследователи выделяют четыре типа позиций:

- полное исключение;
- неполное исключение;

- вынужденное включение;
- включение.

Работодатели, выбирающие стратегию включения, отмечают бесспорную ценность сотрудников старшего возраста для предприятия, их опытность и преданности делу, особо подчеркивается ценность их опыта для организации¹.

Вместе с тем мотивы работодателей, лежащие в основе дискриминационных практик в отношении работников старшего возраста, базируются на целом наборе стереотипов, анализу которых посвящен раздел 3.3 данной монографии.

В последнее время в науке все чаще старение рассматривается как эволюционный процесс, включающий становление и развитие новых адаптационных и компенсаторных механизмов жизнеобеспечения, призванных сохранять, укреплять и развивать активные связи с миром².

Многие исследователи отмечают, что меняется структура общности людей старшего возраста, происходит трансформация трудовой занятости ее членов, у многих представителей старшего поколения отмечается повышение интереса к развитию образовательного и культурного уровней. Изменяется мотивация деятельности, растет интерес к проявлениям социальной и иной активности. Происходят перемены в качестве жизни, возникают ее новые стратегии. Проявляются признаки модернизации в жизнедеятельности социальной общности старшего поколения³.

В стареющих обществах идет поиск возможностей для включения пожилых людей в трудовую среду. В литературе это нашло отражение в появлении понятия «третий возраст», представителями которого считаются лица пенсионного возраста, физические, психологические, профессиональные ресурсы которых позволяют вести активный образ жизни, а также трудовую и образовательную

¹ Смирнова Т. В. Геронтологический вектор занятости : спец. 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы» : дис. ... канд. соц. наук / Смирнова Татьяна Вячеславовна ; Саратов. гос. техн. ун-т. – Саратов, 2003. – 151 с.

² Исмагилова Ф. С., Миролюбова Г. Теоретическое исследование проблем взаимоотношений профессионалов разных поколений: классификация факторов влияния / Ф. С. Исмагилова, Г. Миролюбова // Известия Уральского федерального университета, серия 1: проблемы образования, науки и культуры. – 2013. – № 2 (113). – С. 203–216.

³ Зборовский Г. Е. Социальная общность людей «третьего возраста»: понятие, структура, функции / Г. Е. Зборовский // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2019. – № 2 (59). – С. 9–19.

деятельность¹. Вместе с тем, отмечается высокая степень фрагментарности в проблематике исследований, посвященных различным аспектам жизнедеятельности людей старших возрастов, в том числе и проблемам их трудовой деятельности. В данном исследовании сделана попытка в определенной степени восполнить данную фрагментарность. Для этого исследовались факторы социально-профессиональной успешности граждан старшего возраста на современном рынке труда. Изучено мнение самих граждан старшего возраста о своих возможностях проблемах продолжения трудовой деятельности, развитии своего профессионального и образовательного потенциала.

Актуальность проблемы исследования человеческого капитала, профессионального потенциала старших возрастов, изучение его особенностей подчеркивается повышенным интересом в науке к данной тематике². Затронутая тема является комплексной и междисциплинарной, она разрабатывается геронтологами, философами, медиками, экономистами, психологами, социологами, демографами. Например, медико-биологические возможности активного долголетия представлены в работах А.А. Дыскина и А.Н. Решетюк³. Деятельностный подход к социологическому исследованию человеческого капитала разработан Т.И. Заславской⁴. Психологическим и социально-психологическим аспектам старения посвящены работы О.В. Красновой⁵, Л.Ф. Обуховой⁶, Н.С. Глуханюк, Т.В. Сергеевой⁷, Ф.С. Исмагиловой¹, В.Г. Доброхлеб².

¹ Смирнова Т. В. Геронтологический вектор занятости : спец. 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы» : дис. ... канд. соц. наук / Смирнова Татьяна Вячеславовна ; Сарат. гос. техн. ун-т. – Саратов, 2003. – 151 с.

² Шестакова Н. Н., Васильев И. Г., Чистякова Н. Е. Исследование человеческого капитала старших возрастов: постановка проблемы / Н. Н. Шестакова, И. Г. Васильев, Н. Е. Чистякова // Вестник Пермского университета, серия: экономика. – 2016. – № 4 (31). – С. 32-37.

³ Дыскин А. А. Здоровье и труд в пожилом возрасте / А. А. Дыскин, А. Н. Решетюк. – JL: Медицина, 1998. – 239 с.

⁴ Заславская Т. И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе / Т. И. Заславская // Общественные науки и современность. – 2005. – № 4. – С.13–25.

⁵ Краснова О. В. Пожилые люди в России / О. В. Краснова // Психология зрелости и старения. – 2003. – № 3. – С. 5-16.

⁶ Обухова Л. Ф. Проблема старения с биологической и психологической точек зрения / Л. Ф. Обухова // Психологическая наука и образование. – 2003. – № 3. – С. 48–58.

⁷ Глуханюк Н. С. Психология позднего возраста: результаты исследований / Н. С. Глуханюк, Т. Б. Сергеева – Екатеринбург : Изд-во ГОУ ВПО РГПГУ, 2007. – 126 с. – ISBN 978-5-8050-0246-6.

Большинство исследователей положительно оценивают увеличение периода социально-трудовой активности пожилых как с точки зрения экономической пользы для общества, так и для самого пожилого человека. В исследованиях О.В. Красновой, А.Г. Лидере³, В.Д. Патрушева⁴ проведен анализ и выявлены факторы, способствующие преодолению кризисов позднего возраста. Авторы доказывают, что продолжение трудовой деятельности в позднем возрасте выступает одним из средств минимизации последствий такого кризиса. В исследованиях Т.В. Смирновой⁵ разработаны концептуальные основания реализации социально-трудового потенциала пенсионеров по возрасту.

Исследование социально-трудового потенциала людей старшего поколения в современных работах осуществлено с использованием концепций человеческого, культурного и социального капиталов. Сущность и структура человеческого капитала рассмотрены в работах П. Бурдые⁶, Ю.Г. Быченко⁷, В.В. Радаева⁸.

Профессиональная занятость представителей старшего поколения в современной России связана с ситуацией на рынке труда, с неоднородностью данной социально-демографической группы, а также гетерогенностью самого процесса старения человека, что требует соответствующего дифференцированного подхода к анализу данных проблем и разработке профессиональных маршрутов для пожилых людей⁹.

¹ Исмагилова Ф. С. Стратегии принятия решения в условиях снижения конкурентоспособности профессионалов старшего возраста / Ф. С. Исмагилова // Известия Уральского федерального университета, серия 3: общественные науки. – 2016. – Т. 11. – № 3 (155). – С. 100-105.

² Доброхлеб В. Г. Ресурсный потенциал пожилого населения России / В. Г. Доброхлеб // Социологические исследования. – 2008. – № 8. – С. 55–61.

³ Краснова О. В. Социальная психология старости / О. В. Краснова, А. Г. Лидерс. – Москва : Изд.-во Академия, 2002. – 288 с. – ISBN 5-7695-0831-0.

⁴ Патрушев В. Д. Пенсионер: его труд, быт и отдых / В. Д. Патрушев // Социологические исследования. – 1998. – № 1. – С. 105–110.

⁵ Смирнова Т. В. Геронтологический вектор занятости : спец. 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы» : дис. ... канд. соц. наук / Смирнова Татьяна Вячеславовна ; Сарат. гос. техн. ун-т. – Саратов, 2003. – 151 с.

⁶ Бурдые П. Практический смысл / П. Бурдые. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 562 с. – ISBN 5-89329-351-7.

⁷ Быченко Ю. Г. Социологическая концепция человеческого капитала / Ю. Г. Быченко. – Саратов : Поволжская академия государственной службы, 2000. – 112 с. – URL: http://www.inspp.ru/index.php?option=com_content&task=view&id= (дата обращения: 12.05.2020).

⁸ Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация / В. В. Радаев // Экономическая социология. – 2000. – № 4. – С. 20–32.

⁹ Смирнова Т. В. Геронтологический вектор занятости : спец. 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы» : дис. ... канд. соц. наук / Смирнова Татьяна Вячеславовна ; Сарат. гос. техн. ун-т. – Саратов, 2003. – 151 с.

Изучению занятости, подготовки и переподготовки граждан старшего возраста посвящены работы Ж.А. Тощенко¹, В.Н. Ярской², Г.А. Барышевой³, А.А. Смолькина⁴, И.П. Потехиной⁵. Социальные характеристики людей данной группы представлены работах Т.М. Герасимовой⁶, М.Э. Елютиной⁷, О.В. Красновой⁸, Н.В. Шахматовой⁹, С.А. Григорьевой¹⁰, М.Э. Елютиной¹¹, Е.А. Фроловой¹².

Авторы данных исследований, выявляя несомненную пользу сохранения активного образа жизни в старшем возрасте, отмечают стремление самих представителей старшего поколения оставаться интегрированными в социум. При этом актуальным является анализ факторов, который оказывает влияние на качество жизни людей старшего поколения.

При характеристике экономической функции граждан старшего возраста важное место занимает проблема повышения качества труда. При этом отмечают трансформацию трудовой занятости людей в статусе пенсионера.

¹ Тощенко Ж. Т. Социальные резервы труда: актуальные вопросы социологии труда / Ж. Т. Тощенко. – Москва : Политиздат, 1989. – 286 с. – ISBN 5-250-00496-2.

² Ярская В. Н. Концепция развития человеческих ресурсов: социальное образование и социальный сервис / В. Н. Ярская // Социальные проблемы развития человеческих ресурсов : сб. науч. тр., – Саратов: изд-во ПМУЦ, 1997. – С. 18–31.

³ Барышева Г. А., Михальчук А. А., Недоспасова О. П., Беркалов С. В., Задорожный В. Н., Терехина Л. И., Касати Ф. Статистический анализ влияния образования на благополучие старшего поколения Томской области / Г. А. Барышева, А. А. Михальчук, О. П. Недоспасова, С. В. Беркалов, В. Н. Задорожный, Л. И. Терехина, Ф. Касати // Фундаментальные исследования. – 2017. – № 8 (2). – С. 357–367.

⁴ Смолькин А. А. Возраст: в поисках социологической оптики / А. А. Смолькин // Социология власти. – 2014. – № 3. – С. 7–8.

⁵ Потехина И. П., Чижов Д. В. Потенциал старшего поколения как составляющая национального человеческого капитала (по материалам исследования в регионах ЦФО) / И. П. Потехина, Д. В. Чижов // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. – 2016. – № 2. – С. 3–23.

⁶ Герасимова Т. М. Пожилая женщина современной России: методология и результаты тендерного анализа биографий / Т. М. Герасимова // Феминистская теория и практика: Восток-Запад : мат. межд. науч.-практ. конф. ПИЦИ. – Санкт-Петербург, 1996. – С. 163–178.

⁷ Елютина М. Э. Пожилые люди и старые вещи в повседневной жизни / М. Э. Елютина // Социологические исследования. – 2010. – № 11. – С. 81–92.

⁸ Краснова О. В. Условия и качество жизни в пожилом возрасте / О. В. Краснова // Психология зрелости и старения. – 2001. – № 4 (16). – С. 70–81.

⁹ Григорьева С. А. Формирование условий для социальной активности граждан старшего поколения / С. А. Григорьева // Социальные и гуманитарные знания. – 2018. – Т. 4. – № 3. – С. 164–172.

¹⁰ Шахматова Н. В. Социология поколений / Н. В. Шахматова. – Саратов : Изд-во Саратов. унта, 2000. – 171 с. – ISBN 978-5-292-04404-8.

¹¹ Елютина М. Э. Пожилые люди и старые вещи в повседневной жизни / М. Э. Елютина // Социологические исследования. – 2010. – № 11. – С. 81–92.

¹² Фролова Е. А. Кашапова Э. Р., Клемашева Е. И., Маланина В. А. Оценка активного долголетия в сибирском федеральном округе на основе методики индекса активного долголетия / Е. А. Фролова, Э. Р. Кашапова, Е. И. Клемашева, В. А. Маланина // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2019. – № 2 (33). – С. 36–45.

Исследователи отмечают, что в России для пенсионеров, продолжающих работать, часто профессиональные маршруты ограничиваются предприятиями с низкой заработной платой и (или) тяжелыми, вредными условиями. Спрос на труд граждан старшего возраста имеет место во вторичном секторе рынка труда, который характеризуется наличием низкоквалифицированных, нестабильных рабочих мест¹.

Вместе с тем, отмечают, что частичная утрата навыков среди более пожилых работников, таких как, например, быстрота мышления и физическая сила, компенсируется за счет таких качеств как вербальные навыки, развитые социальные навыки и обширный опыт^{2,3}.

Среди индикаторов конкурентоспособности граждан старшего возраста рассматривают множество факторов, влияющих на их трудовую активность. Выделяют следующие группы факторов: *индивидуальные, организационные, макроэкономические*⁴.

К *макроэкономическим факторам*, влияющими на конкурентоспособность и на сохранение и развитие профессионального потенциала граждан старшего возраста относят уровень безработицы, состояние экономики и рынка труда. Исследования по влиянию данных факторов позволяют говорить, что комбинации факторов по-разному связаны с шансами на занятость мужчин и женщин, разных возрастных групп и с разным уровнем образования и что для каждой группы можно сформировать свой набор факторов, в наибольшей степени объясняющий межрегиональную вариацию шансов на занятость старшего поколения⁵. Многие исследования по данной теме выявили, что в России, как и в других странах, в

¹ Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация / В. В. Радаев // Экономическая социология. – 2000. – № 4. – С. 20–32.

² Bussolo M., Koettl J., Sinnott E. Golden Aging: Prospects for Healthy, Active, and Prosperous Aging in Europe and Central Asia. – Washington, DC: The World Bank. – 2015. – 363 p.

³ В поисках нового «серебряного века» в России: факторы и последствия старения населения / Всемирный Банк. – 2013. – 51 с. – URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/home> (дата обращения: 16.04.2020).

⁴ Агранович М. Л. Оценка шансов на занятость работников предпенсионного и пенсионного возрастов / М. Л. Агранович // Экономическая политика. – 2019. – Т. 14. – № 2. – С. 90–109.

⁵ Там же.

целом шансы работников пенсионного и предпенсионного возраста на занятость ниже, чем для населения в возрасте 25–64 лет в среднем^{1,2,3}.

К организационным факторам относят политику, организационную среду, условия труда, режим и график работы; удовлетворение работой, возможности развития и обучения, наличие стереотипов в отношении пожилых.

Индивидуальные факторы – это демографические (возраст, пол, семейное положение, здоровье), социально-экономические (образование, финансовое положение, профессиональный статус, опыт безработицы), психосоциальные (значимость работы, мотив генеративности, черты характера).

Цель данного исследования – изучение профессионального и образовательного потенциала людей старшего возраста на современном рынке труда.

Результаты анкетного опроса, проведенного авторами, позволили выяснить как респонденты оценивают свой профессиональный потенциал и их готовность к продолжению трудовой деятельности; в какой степени они готовы к профессиональному развитию посредством обучения; какие факторы, по их мнению, способствуют или препятствуют трудовой занятости. В исследовании приняли участие 418 человек в возрасте от 50 до 72 лет. Характеристика выборки, следующая: 68,4 % респондентов – это работающие, из них 60,8 % пенсионеры, работающие по найму; 7,6% имеют свое дело или само занятые, 25,4 % не работающие, 1,9 % респондентов безработные; 61,7 % опрошенных женщины и 38,3 % мужчины. Подавляющее большинство респондентов (89,9 %) проживают в Екатеринбурге и городах – «спутниках». В основном это люди, имеющие высокую квалификацию, почти половина респондентов (49,3 %) имеют высшее образование, 31,7 % – среднее профессиональное образование. Так, 32,7 % опрошенных имеют доход выше 40 тысяч рублей на одного члена семьи, и

¹ Агранович М. Л. Оценка шансов на занятость работников предпенсионного и пенсионного возрастов / М. Л. Агранович // Экономическая политика. – 2019. – Т. 14. – № 2. – С. 90–109.

² Вишневская Н. Т. Работники старших возрастов на рынке труда в странах ОЭСР / Н. Т. Вишневская // Экономический журнал ВШЭ. – 2017. – Т. 21. – № 4. – С. 680–701.

³ Mulders J. O. Employers' Age-Related Norms, Stereotypes and Ageist Preferences in Employment // International Journal of Manpower. – 2019. – 11. – P. 1-12.

только 5,9 % имеют доход меньше 10 тысяч рублей. Таким образом, представителей данной выборки нельзя отнести к группе бедных. Этот вывод подтверждается и субъективной оценкой респондентов своего материального положения. Самый высокий процент респондентов (34,8 %), это те, кому хватает денег на покупку бытовой техники, но автомобиль купить не могут. В целом опрошенные представляют собой активных работающих граждан предпенсионного и пенсионного возраста. Гипотезой исследования является предположение, что продолжение трудовой деятельности за счёт успешной профессиональной адаптации является показателем реализации стратегии развития, а не выживания для людей пожилого возраста.

Респонденты достаточно высоко оценивают свой профессиональный потенциал. Средняя оценка профессионального потенциала респондентами по 10-ти бальной шкале составила 7,5 баллов (при этом самая часто встречающаяся оценка – 8 баллов). 76,4 % респондентов оценили свой профессиональный потенциал в 7-мь и более баллов, и только у 8,9 % респондентов оценка менее 5 баллов (от 1 до 4). Оценка профессионального потенциала выше у мужчин, чем у женщин: 84,7 % ответивших мужчин и 71,8 % женщин оценили свой потенциал на 7 баллов и выше. Наиболее высоко профессиональный потенциал оценивают люди с высоким уровнем образования (таблица 13).

Таблица 13

Оценка респондентами своего профессионального потенциала в зависимости от уровня образования (процент оценивших профессиональный потенциал в 7 и более баллов по 10 бальной шкале)

Уровень образования респондентов	% от ответивших
Начальное	50,0
Среднее общее	57,4
Начальное профессиональное	75,0
Среднее профессиональное / среднее техническое	48,1
Незаконченное высшее	62,5
Одно или несколько высших	86,0
Ученая степень	100,0

Так, респонденты, имеющие высшее образование и ученую степень, значительно выше оценивают свой профессиональный потенциал, в сравнении с респондентами с начальным, средним и средним профессиональным образованием.

Интересна зависимость оценки профессионального потенциала от статуса занятости граждан старшего возраста. Наиболее высокую профессиональную самооценку продемонстрировали респонденты, имеющие свое дело. Выше оценивают свой профессиональный потенциал работающие пенсионеры и люди предпенсионного возраста (в сравнении с неработающими, таблица 14).

Таблица 14

Оценки респондентами профессионального потенциала на 7 баллов в зависимости от профессионального статуса и занятости (оценка по 10 балльной шкале, в процентах от ответивших)

Профессиональный статус и занятость	% от ответивших
Работают по найму	79,5
Работают по найму, пенсионеры	91,0
Имеют свое дело	100,0
Самозанятые	85,8
Самозанятый, пенсионеры	100,0
Пенсионеры, не работающие	61,6
Безработные	75,0

Высокая самооценка и принятие своего возраста как эффективного является основой для сохранения человеческого капитала. Профессиональная самооценка выше у людей, имеющих более высокий доход и социальный статус, что является вполне предсказуемым (таблицы 15 и 16). Отношение к самому себе и своему профессиональному потенциалу позволяет судить, насколько человек смог принять себя в новых условиях, такое принятие себя – это важный шаг для успеха социально-профессиональной адаптации, возможность реализации и развития своего профессионального потенциала.

Таблица 15

Оценки респондентами профессионального потенциала в зависимости от профессионально-должностного статуса на 7 баллов (оценка по 10 балльной шкале, в процентах от ответивших)

Профессионально-должностной статус	% от ответивших
Руководители разного уровня	87,5
Специалисты высшей квалификации	81,6
Специалисты средней квалификации	73,7
Технические служащие и рядовые работники торговли и сферы услуг	53,3
Квалифицированные рабочие	72,7
Низкоквалифицированные рабочие	50,9

Таблица 16

Оценки респондентами профессионального потенциала в зависимости от среднемесячного дохода (в тыс. рублей) на 7 баллов (оценка по 10 балльной шкале, в процентах от ответивших)

Среднемесячный доход	% от ответивших
До 10 тысяч рублей	66,7
10 – 20 тысяч рублей	65,4
20 - 30 тысяч рублей	68,5
30- 40 тысяч рублей	85,0
Свыше 40 тысяч рублей	87,7

Мнение о том, что продолжение посильной трудовой деятельности оказывает позитивное влияние на социальное самочувствие пожилого человека, способствует сохранению его социального статуса и престижа в семье, помогает преодолеть кризис позднего возраста, выступает средством минимизации последствий такого кризиса разделяют многие исследователи^{1,2,1,2}.

¹ Краснова О. В. Социальная психология старости / О. В. Краснова, А. Г. Лидерс. – Москва : Изд-во Академия, 2002. – 288 с. – ISBN 5-7695-0831-0.

² Патрушев В. Д. Пенсионер: его труд, быт и отдых / В. Д. Патрушев // Социологические исследования. – 1998. – № 1. – С. 105–110.

Вместе с тем, помимо признания важности социально-психологических аспектов в процессе адаптации признается и то, что в условиях нынешней социально-экономической ситуации продолжение профессиональной деятельности для российских представителей позднего возраста является практически единственным способом улучшения их материального благосостояния.

Отмечается интерес к исследованию мотивации занятости в пожилом возрасте среди разных специалистов: психологов, социологов, экономистов^{3,4,5}. Одним из основных мотивов продолжения трудовой деятельности в современных российских условиях авторами указывается низкий уровень материального благосостояния российских пенсионеров, живущих в режиме выживания.

Чего же хотят граждане старшего возраста от продолжения работы? Наряду с материальными мотивами респонденты значительное место уделяют социальным и социально-психологическим факторам: подчеркивают значимость сохранения ощущения нужности и значимости в семье, трудовом коллективе, профессионального общения и возможности передачи опыта (таблица 17).

Таблица 17

**Мотивы продолжения трудовой занятости
граждан пожилого возраста (в процентах от ответивших)**

Мотивы продолжения трудовой занятости	% от ответивших	% от общего числа наблюдений
1	2	3
Обеспечить свое материальное положение	50,0	76,4

¹ Смирнова Т. В. Геронтологический вектор занятости : спец. 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы» : дис. ... канд. соц. наук / Смирнова Татьяна Вячеславовна ; Саратов. гос. техн. ун-т. – Саратов, 2003. – 151 с.

² Voronina L., Kasyanova T., Mechanisms to Promote Self-Employment of Unemployed Citizens: the Russian and European Experience / Proceedings of the 12th International Days of Statistics and Economics. – 2018. – P. 1894-1903.

³ Краснова О. В. Условия и качество жизни в пожилом возрасте / О. В. Краснова // Психология зрелости и старения. – 2001. – № 4 (16). – С. 70–81.

⁴ Хисматуллина З. Н. Социальная геронтология: учебное пособие / З. Н. Хисматуллина. – Казань : Изд-во Казан. гос. технол. ун-та, 2011. – 65 с. – ISBN 978-5-7882-1056-8.

⁵ Ковалева Н. Г. Стратификация старшей возрастной группы на основе различий в образе жизни : спец. 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы» : дис. ... канд. соц. наук / Ковалева Наталья Геннадьевна ; Самарский государственный университет. – Самара, 2002. – 154 с.

Продолжение таблицы 17

1	2	3
Сохранить ощущение нужности и значимости (в семье, трудовом коллективе)	22,6	34,6
Сохранить профессиональное общение	13,2	20,2
Передать опыт более молодым работникам	7,9	12,0
Не планируют работать	6,0	9,1
Другое	0,3	0,5

Мотивы продолжения трудовой занятости, полученные в нашем исследовании, очень близки с результатами выборочного наблюдения качества и доступности услуг в сферах образования, здравоохранения и социального обслуживания, содействия занятости населения, проведенного Росстатом в 2013 г., где следует, что экономические мотивы доминируют в числе причин, побуждающих работающих пенсионеров работать:

- недостаток денежных средств на текущее потребление – 74,0 %;
- возможность общения с людьми – 26,9 %;
- желание сделать сбережения на будущее – 24,6 %;
- стремление к финансовой самостоятельности (независимости) – 23 %;
- интерес к работе – 22,1 %;
- привычка – 19,9%;
- некому передать дело – 0,8 %;
- другое – 2,0%¹.

Вместе с тем и здесь, наряду с материальной значимостью, видна значимость социальной мотивации трудовой деятельности граждан старшего возраста, их стремление к активной жизни после наступления пенсионного возраста. Поддержка и развитие социальной мотивации трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста представляется важной с учетом старения

¹ Трубин В. В., Николаева Н. А., Палеев М. А., Гавдифаттова С. Н. Пожилое население России проблемы и перспективы / В. В. Трубин, Н. А. Николаева, М. А. Палеев, С. Н. Гавдифаттова. – Москва : Аналитический центр при правительстве Российской Федерации, 2016. – 44 с.

населения страны – в интересах как самих лиц старшего возраста, так и общества в целом.

Безусловно заслуживает внимания тот факт, что в позднем возрасте отмечается изменение мотивации к продолжению трудовой деятельности. На первый план выходит эмоциональная компонента. Народная мудрость гласит: «Где труд, там и радость», что точно обозначает влияние трудовой деятельности на эмоциональное состояние человека. Потребность в труде является одной из важнейших потребностей человека разумного. Профессиональная деятельность является определяющим фактором в обретении гражданином социального статуса в обществе, позволяя чувствовать себя равноправным и полезным членом социума.

Трудовую адаптацию рассматривают как одну из разновидностей социальной адаптации. В данном случае отмечается, что воспитание в себе положительного отношения к труду, ощущения удовлетворенности рабочим процессом помогает не подвергаться таким чувствам, как уныние, грусть, что может привести к депрессивным состояниям. При этом психологи не выявляют различий между молодыми и зрелыми людьми в отношении к утрате профессиональной деятельности¹. Мотив сохранения ощущения нужности и значимости способствует развитию профессионального потенциала.

Однако большинство исследователей отмечают, что для пенсионеров, продолжающих работать, профессиональные маршруты ограничиваются предприятиями с низкой заработной платой или тяжелыми и вредными условиями.

Так, В.В. Радаев полагает, что спрос на труд пожилых людей имеет место во вторичном секторе рынка труда, который характеризуется наличием низкоквалифицированных и нестабильных рабочих мест². По результатам опроса пожилые работники стремятся минимизировать риски, связанные с потерей

¹ Глуханюк Н. С. Психология позднего возраста: результаты исследований / Н. С. Глуханюк, Т. Б. Сергеева – Екатеринбург : Изд-во ГОУ ВПО РГПГУ, 2007. – 126 с. – ISBN 978-5-8050-0246-6.

² Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация / В. В. Радаев // Экономическая социология. – 2000. – № 4. – С. 20–32.

работы, так, 58, % респондентов работают на той же работе, что и до наступления пенсионного возраста. 21,2 % опрошенных поменяли работу, а 20,7 % после наступления пенсионного возраста уволились и больше не работали.

Какие же факторы определяют выбор различных стратегий поведения людей, ставших пенсионерами (таблица 18)?

Таблица 18

Зависимость от пола, образования и профессионального статуса выбора стратегий поведения после выхода на пенсию

	После наступления пенсионного возраста уволились и больше не работали	Работают на той же работе, что и до наступления пенсионного возраста	Поменяли работу
% выбравших данный ответ			
<i>Пол</i>			
Женский	25,4	57,4	17,2
Мужской	12,8	61,5	25,6
<i>Образование</i>			
Среднее общее	30,8	38,5	30,8
Среднее профессиональное	26,6	53,1	20,3
Высшее	14,1	65,7	20,2
<i>Профессиональный статус</i>			
Руководители разного уровня	7,7	69,2	23,1
Специалисты высшей квалификации	23,2	58,9	17,9
Специалисты средней квалификации	28,8	53,8	17,3
Рядовые работники торговли и сферы услуг	28,6	42,9	28,6
Квалифицированные рабочие	20,8	70,8	8,3

Как мы видим, мужчины более активны и мотивированы на продолжение трудовой карьеры после наступления пенсионного возраста, чем женщины. Возможно, это связано с гендерными стереотипами, распространенными в российском обществе. Женщины легче меняют свой профессиональный статус на семейный «бабушка – воспитательница внуков». Возможно, это проявление

гендерной дискриминации при наступлении пенсионного возраста. Тем не менее, более высокий уровень образования положительно влияет на трудовое долголетие как мужчин, так и женщин.

Наиболее стабильны на рынке труда, т.е. работают на той же работе, что и до наступления пенсионного возраста, работники с высшим образованием, квалифицированные рабочие, руководители разного уровня.

Профессиональная ригидность (имеется в виду затрудненность, невозможность изменения программы деятельности в ситуациях, требующих ее перестройки) также в значительной степени зависит от того, какой профессиональный статус имеет ее носитель. Сценарий трудового поведения руководителей схож со сценарием поведения квалифицированных рабочих, имеющих дефицитные профессии, с той разницей, что рабочие чаще уходят на пенсию после наступления пенсионного возраста вероятнее всего из-за тяжелых условий труда. Среди предпочтительных вариантов продолжения трудовой деятельности респонденты чаще всего называют работу по имеющейся специальности, а при смене специальности многие желают использовать имеющиеся навыки (таблица 19).

Таблица 19

Предпочитаемые варианты трудоустройства (в процентах от ответивших)

Варианты трудоустройства	%
Хотят устроиться по имеющейся специальности	54,3
Хотят сменить специальность, но использовать имеющиеся навыки	24,9
Согласны на должность, даже если будет требоваться более низкая квалификация	16,8
Хотят поменять профессию, так как устаревший опыт мешает найти работу	4,0

Еще одним препятствием для продолжения трудовой деятельности является определенное обесценивание опыта граждан старшего возраста. Отмечает, что в нынешней ситуации значительно снижается ценность жизненного опыта старших

поколений¹. Ф.С. Исмагилова высказывает аналогичное мнение о том, что ускоряющийся темп жизни порождает социокультурное несоответствие старшего поколения новым реалиям, для преодоления которого оно вынуждено усваивать знания и ценностные установки, характерные для молодежи². Более успешны те представители старшего поколения, которые способны к рефлексии своего профессионального и жизненного опыта.

Не секрет, что поведенческая гибкость, которая могла бы проявляться в профессиональной мобильности, не характерна для людей граждан старшего возраста. Это подтвердили данные исследования, только 4 % респондентов готовы кардинально поменять сферу деятельность и освоить новую специальность.

На вопрос: «Готовы ли Вы для получения работы сменить место жительства?» положительно ответили только 10,7 % респондентов. Возможность реализовать сценарий карьеры второй половины жизни во многом зависит от уровня материального благополучия. Если у человека нет необходимости «работать за еду», то он может позволить себе заниматься любимым делом.

В то же время, готовность снизить ожидания и уровень карьерных притязаний является важным условием трудового долголетия работников пожилого возраста. Принятие такой стратегии позволяет не только сохранить или получить рабочее место, но и выстроить более гибкий рабочий график. Какие условия работы соответствуют ожиданиям граждан старшего возраста? Результаты исследования следующие. Возможность иметь гибкий рабочий график и больше свободного времени является необходимым условием в трудовой деятельности пожилых людей, которые хотят уделять больше времени своему здоровью и отдыху, чем молодые. Несмотря на то, что 29,6% опрошенных выбрали обычный график

¹ Горностаева Л. Г. Преемственность поколений как фактор социокультурной динамики: на примере российского социума : спец. 24.00.01 «Теория и история культуры» : дис. ... канд. культурол. наук / Горностаева Людмила Геннадьевна : Московский государственный университет культуры и искусств. – Москва, 2007. – 145 с.

² Исмагилова Ф., Миролюбова Г. Теоретическое исследование проблем взаимоотношений профессионалов разных поколений: классификация факторов влияния / Ф. С. Исмагилова, Г. Миролюбова // Известия Уральского федерального университета. Серия 1. Проблемы образования, науки и культуры – № 2 (113) — 2013 – С. 203–216. Исмагилова Ф. С., Миролюбова Г. Теоретическое исследование проблем взаимоотношений профессионалов разных поколений: классификация факторов влияния / Ф. С. Исмагилова, Г. Миролюбова // Известия Уральского федерального университета, серия 1: проблемы образования, науки и культуры. – 2013. – № 2 (113). – С. 203–216.

работы как условие продолжения трудовой деятельности, 27,3% респондентов предпочитают свободный график, а 26,5% опрошенных сокращенный рабочий день, 9,9 % респондентов готовы работать в удаленном доступе и заниматься надомным трудом. Подавляющее большинство опрошенных хотели бы изменить условия своей трудовой деятельности, то есть сделать их более щадящим. Но на практике, несмотря на декларируемое социально-трудовое равенство для представителей всех возрастов, в профессионально-деловой сфере преобладают иные отношения к пожилым работникам: чем лучше условия труда, выше престиж организации и заработная плата, тем меньше среди персонала численность работающих пенсионеров.

Выявление, раскрытие профессиональных маршрутов и сложностей, которые испытывают граждане старшего возраста становится важным объектом анализа социально-психологического благополучия этой возрастной категории.

Какие же сложности испытывают пожилые работники по поводу сохранения работы? Наибольшее беспокойство у пожилых вызывает ускорение темпов работы, нарастание изменений, за которыми сложно успевать. Вместе с тем анализ ответов респондентов позволил выявить, что нехватка профессиональных знаний и навыков, а также устаревший опыт не являются основными проблемами, препятствующими продолжению трудовой деятельности. В качестве основных респонденты называют следующие сложности: «Очень ускорился темп работы, много изменений, за которыми не успеваешь» (32,1 % респондентов); «Стрессы (а именно, граждане старшего возраста активно выталкиваются на пенсию как неэффективная рабочая сила)» (22 %) (таблица 20).

Таблица 20

Сложности, которые испытывают пожилые работники по поводу сохранения работы (в процентах от ответивших)

Сложности	% от ответивших
1	2
Очень ускорился темп работы, много изменений, за которыми не успеваешь	32,1

Продолжение таблицы 20

1	2
Стрессы (пожилые активно выталкиваются на пенсию как неэффективная рабочая сила)	22,0
Опыт работников старших поколений не ценится	22,0
Не хватает знаний и навыков для работы	9,4
Ощущение дискриминации по возрасту	7,5
Не испытывают никаких сложностей	50,3

Анализ факторов, положительно влияющих на занятость граждан старшего возраста, позволил выявить, что в пятерке «лидеров» отмечены материальная заинтересованность, высокий уровень квалификации, хорошее здоровье, желание сохранить независимость и самоуважение. Наряду с материальными мотивами респонденты высоко оценивают наличие высокого уровня квалификации и редких знаний. Аналогичные выводы сделаны и зарубежными исследователями.

По мнению исследователей V. Dalen, P. Hendrik, K. Henkens и J. Schippers¹ для работодателей гораздо важнее трудовые навыки работников, независимо от их возраста, чем такие качества как надежность и целеустремленность. Как основное препятствие трудовой занятости респонденты отмечают отсутствие нужных вакансий, а также низкий уровень владения пожилыми работниками информационными технологиями.

Серьезной проблемой в вопросах сохранения и развития профессионального и образовательного потенциала является распространение негативных стереотипов в отношении граждан старшего поколения в обществе и среди работодателей.

Образовательный потенциал. Представляет интерес изменение образовательного уровня представителей третьего возраста. С каждым годом относительная доля пожилых людей с высшим образованием неуклонно увеличивается.

¹ Van Dalen H. P., Henkens K., Schippers J. Productivity of Older Workers: Perceptions of Employers and Employees // Population and Development Review. – 2010. – 36 (2). – P. 309-330.

У граждан старшего возраста, имеющих более высокий образовательный уровень, стремление и возможность продолжать трудовую деятельность после наступления пенсионного возраста значительно выше, нежели у их менее образованных ровесников^{1,2,3}.

Продолжение трудовой деятельности в условиях современных темпов прогресса обуславливает необходимость продолжения обучения на протяжении всей жизни, так как профессиональные знания сегодня устаревают значительно быстрее, чем сам человек успевает повзрослеть и состариться. Предполагается, что все большему числу людей на протяжении жизни придется овладевать несколькими профессиями.

В системе показателей, используемых для оценки непрерывного благополучия населения важной, является взаимосвязь между оценками населением своего уровня образования и субъективным представлением о благополучии. Особенно остро этот вопрос стоит для граждан старшего возраста. Это связано с тем, что пожилые люди представляют в современном мире самую быстрорастущую возрастную группу.

Проведено исследование влияния уровня образования на благополучие старшего поколения Томской области, выявлены значимые корреляционные связи с индикаторами благополучия старшего поколения. Определены пять факторных индикатора, ранжированные по силе их связи с образованием: умение использовать компьютер, чувство оптимизма, социальная активность, финансовые возможности и уровень навыка в использовании компьютерными технологиями⁴.

¹ Смирнова Т. В. Концептуальные основания реализации социально-трудового потенциала пенсионеров по возрасту : спец. 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы» : дис. ... д-ра. соц. наук / Смирнова Татьяна Вячеславовна ; Саратов. гос. техн. ун-т. – Саратов, 2010. – 154 с.

² Трубин В. В., Николаева Н. А., Палеев М. А., Гавдифаттова С. Н. Пожилое население России проблемы и перспективы / В. В. Трубин, Н. А. Николаева, М. А. Палеев, С. Н. Гавдифаттова. – Москва : Аналитический центр при правительстве Российской Федерации, 2016. – 44 с.

³ Kasianova T., Radchenko T., Voronina L., Turgel I. Success Factors of Social and Professional Adaptation of Senior Citizens in the Modern Labor Market / Proceedings of the Ecological-Socio-Economic Systems: Models of Competition and Cooperation (ESES 2019). – 2020. – P. 30-35.

⁴ Барышева Г. А., Михальчук А. А., Недоспасова О. П., Беркалов С. В., Задорожный В. Н., Терехина Л. И., Касати Ф. Статистический анализ влияния образования на благополучие старшего поколения Томской области / Г. А. Барышева, А. А. Михальчук, О. П. Недоспасова, С. В. Беркалов, В. Н. Задорожный, Л. И. Терехина, Ф. Касати // Фундаментальные исследования. – 2017. – № 8 (2). – С. 357–367.

Данные Росстата показывают, что уровень образования, достигнутого пожилыми людьми, в целом соответствует образовательному уровню всего населения¹.

Однако этот потенциал на практике реализуется далеко не в полной мере. Из числа лиц старше трудоспособного возраста, занятых в экономике и имеющих профессию (специальность), подтвержденную дипломом (свидетельством), выполняли работу, не соответствующую полученной специальности, в 2011 г. 38,8 % респондентов, в 2014 г. – 42 % респондентов². Это может свидетельствовать о распространенности такого явления как дискриминирующая занятость, когда граждане старшего возраста после выхода на пенсию готовы работать на более низкооплачиваемой работе не по специальности.

В мире накоплен богатый опыт обучения лиц этой возрастной категории. Функционируют образовательные учреждения различных типов, например, «университеты третьего возраста», в которых реализуются образовательные программы, предусматривающие как просвещение по различным направлениям, так и профессиональную переподготовку или повышение квалификации. При обучении граждан старшего возраста используются дистанционные и другие педагогические технологии³.

В России по сравнению с некоторыми зарубежными странами менее распространены образовательные услуги, направленные на просвещение, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование граждан старшего возраста.

В то же время в России сложилась законодательная база для развития образовательного потенциала граждан пожилого возраста. В Конституции РФ, как и в конституциях многих европейских стран, предусмотрена государственная

¹ Трубин В. В., Николаева Н. А., Палеев М. А., Гавдифаттова С. Н. Пожилое население России проблемы и перспективы / В. В. Трубин, Н. А. Николаева, М. А. Палеев, С. Н. Гавдифаттова. – Москва : Аналитический центр при правительстве Российской Федерации, 2016. – 44 с.

² Там же.

³ Высоцкая И. В. Становление и развитие университета третьего возраста в Германии : спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» : дис. ... канд. пед. наук / Высоцкая Инна Владимировна : – Волгогр. гос. соц.-пед. ун-т. – Волгоград, 2015. – 238 с.

поддержка граждан старшего возраста в области предоставления им равного доступа к основным и дополнительным образовательным программам¹.

В обществе постепенно складывается понимание, что именно образование служит определенной технологией повышения качества человеческого капитала. Эффективность этого процесса обеспечивается посредством предоставления гражданам старшего возраста образовательных услуг, а также привлечения к наставничеству и консультированию.

Анализ отечественного и зарубежного опыта позволяет выявить возможности развития образовательного потенциала представителей старшего поколения. Образовательной активности необходимо не только наличие соответствующих условий, но и желание граждан удовлетворять образовательные потребности.

В странах Запада набирает популярность концепция «Успешное старение»². Она определяет, как наилучшим образом должно протекать старение, используя современные достижения медицины и геронтологии. В соответствии с концепцией, пожилые люди, которые «стареют успешно», прилагают известные усилия для поддержания мозговой активности, непрерывно обучаясь и расширяя социальные контакты с людьми младшей возрастной группы. И один из важнейших мотивов – это желание оставаться профессионально конкурентоспособным.

Система российского образования пока не ориентирована на потребности граждан пожилого возраста, в том числе профессиональные, так как не созданы должные организационные, социальные, социально-психологические, педагогические, технологические и иные условия для получения и применения результатов дополнительного образования.

Вместе с тем, и у граждан старшего возраста также пока не сформированы устойчивые образовательные стратегии, которые определяют их действия как потребителей образовательных услуг.

¹ Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

² Rowe J. D., Kahn R. L. Successful Ageing // The Gerontologist. – 1997. – 4 (37). – P. 433-440.

Изучение готовности граждан старшего возраста к развитию своего образовательного потенциала позволило выявить, что респонденты продемонстрировали готовность к различным видам обучения: в университетах третьего возраста (11,3 %), институтах переподготовки кадров (9,1 %), на курсах повышения квалификации (36,5 %). Однако почти половина респондентов (42,2 %) считают, что образовательные услуги им не нужны. Аналогичные результаты получены и другими исследователями¹.

Вместе с тем, подавляющее большинство респондентов (78 %) не знакомы с информацией об организациях, которые предоставляют гражданам предпенсионного и пенсионного возраста образовательные услуги. К сожалению, только 40,8 % респондентов согласились с утверждением о том, что в современной России граждане предпенсионного и пенсионного возраста исключены из образовательного пространства, что вузы, колледжи, центры дополнительного профессионального образования не готовы обучать граждан этого возраста, а 33,8 % опрошенных затруднились с ответом о степени готовности.

Эти ответы позволяют сделать вывод о том, что в настоящее время в России такой вид капитала как человеческий капитал старших поколений используется недостаточно. В то же время этот вид капитала имеет мощные ресурсы: трудовой, воспитательный, образовательный. Человеческий капитал старших поколений должен быть интересен тем, кто может оказывать образовательные услуги.

Респонденты подтвердили данные выводы: большинство из них высоко оценивают создание условий, в которых опыт пожилых может быть востребован, в том числе в таких социальных ролях как наставник на производстве, советник в органах власти, как независимый эксперт (7,5 балла по 10-балльной шкале). Важным является желание граждан предпенсионного и пенсионного возраста развиваться, осваивать новые знания и навыки (7,38 балла). Оценка значимости создания условий для освоения информационных технологий составила

¹ Опрос: каждый десятый человек предпенсионного возраста не хочет проходить переподготовку / ИТАР-ТАСС. – Москва, 2018. – URL: <https://news.mail.ru/society/35086369/> (дата обращения: 15.02.2019).

7,13 балла, проведения государственной информационной политики по распространению опыта «активной старости» – 6,4 балла.

Вместе с тем, по мнению респондентов, уже имеющийся профессиональный багаж (высокий уровень квалификации, наличие редких знаний, репутация) более значимы, чем готовность к обучению, освоению новых компетенций.

Опрос работников предпенсионного возраста, проведенный службой занятости населения Свердловской области в 2019 г. позволил выявить мнения респондентов о целевой направленности обучения (таблица 21).

Таблица 21

Мнения респондентов
о целевой направленности организации обучения граждан
предпенсионного возраста¹

Цели обучения	% от общего числа респондентов	Ранг
Обучение знаниям, умениям для работы на прежнем рабочем месте	32,0	1
Обучение в связи с меняющимися требованиями к работе, в т.ч. для работы на новом оборудовании или с новой техникой	25,7	2
Обучение новым знаниям, компетенциям для сохранения работы	20,8	3
Обучение с целью получения профессии, квалификации, востребованной на рынке труда	19,3	4

Полученное распределение ответов респондентов на вопрос о цели профессионального обучения (переобучения) показывает, что лидирующие позиции занимают ответы: «обучение знаниям, умениям для работы на прежнем рабочем месте» (ранг 1), «обучение в связи с меняющимися требованиями к работе, в т. ч. для работы на новом оборудовании или с новой техникой» (ранг 2), «обучение новым знаниям, компетенциям для сохранения работы» (ранг 3), «обучение с целью получения профессии, квалификации, востребованной на рынке труда» (ранг 4).

¹ Опрос работников организаций предпенсионного возраста на прохождение профессионального обучения и получение дополнительного профессионального образования (по результатам социологического опроса). – Екатеринбург : Департамент по труду и занятости населения Свердловской области, 2019. – 23 с.

Особый интерес представляют ответы о содержательной стороне потребностей в профессиональном обучении (переобучении). Наиболее важными направлениями, по мнению респондентов являются: овладения знаниями и умениями для работы на новом оборудовании – 32,5 % от общего числа ответивших (1 ранг); обучение навыкам работы на компьютере, с новым программным обеспечением – 31,3 % (2 ранг); обучение новым профессиям – 15,9 % (3 ранг).

Есть варианты ответов, которые напрямую не относятся к выполнению трудовых функций, но имеют значение для личностного благополучия и развития. Например, 15,2 % респондентов проявили интерес к обучению навыкам наставничества, для передачи опыта работы, 12,7 % респондентов выступили с предложением о включении тематики по сохранению здоровья, активного долголетия, 10 % респондентов готовы пройти обучение эффективному поведению в разновозрастном коллективе¹.

При этом мнения участников опроса с высшим образованием о направленности программ обучения и переобучения отличались от мнений респондентов с другими уровнями профессионального образования. Результат анализа ответов респондентов с высшим образованием позволяет авторам исследования сделать вывод о том, что у этой категории есть потребность в развитии образовательного потенциала, обусловленная информатизацией и цифровизацией производства, а также противоречием имеющегося опыта работы с требованиями в новых условиях производства².

В процессе социологического опроса, проведенного авторами данной монографии, выяснялась установка респондентов относительно профконсультационной помощи, которая, по мнению авторов статьи, нужна для того, чтобы провести ревизию прошлого, оптимизировать настоящее состояние человеческого капитала и помочь спроектировать новый выбор, в том числе и

¹ Там же.

² Опрос работников организаций предпенсионного возраста на прохождение профессионального обучения и получение дополнительного профессионального образования (по результатам социологического опроса). – Екатеринбург : Департамент по труду и занятости населения Свердловской области, 2019. – 23 с.

профессиональный. Этот аспект в исследовании очень значим: профессиональное консультирование и обучение – одно из важнейших условий для успешной социально-профессиональной адаптации граждан старшего возраста.

По мнению психологов, с возрастом перспектива видения будущего сокращается^{1,2}. Для решения о необходимости обучения и выбора его направления людям старшего поколения необходима профконсультационная помощь, которая позволяет провести ревизию прошлого, оптимизировать настоящее состояние человеческого капитала и спроектировать новый выбор, включая профессиональный. Таким образом, профессиональное консультирование и обучение – одно из важнейших условий успешной социально-профессиональной адаптации.

Готовность посещать профориентационные занятия выразили 47 % работающих респондентов, 71 % респондентов, имеющих статус само занятых, 100 % респондентов со статусом «предприниматели» и 20,8 % респондентов, имеющих статус «пенсионеры». В целом такую готовность выразили 42,2 % опрошенных, хотя 30,4 % респондентов считают такую помощь нецелесообразной, остальные затрудняются ответить на данный вопрос (данные представлены в таблице 22).

Таблица 22

Зависимость от социальных характеристик респондентов ответа на вопрос «Вы готовы посещать профориентационные занятия для пожилых граждан?»

Социальные характеристики респондентов	Готовы, это целесообразно	Нет, это нецелесообразно	Затрудняюсь ответить
1	2	3	4
<i>в % ответивших</i>			
<i>Пол</i>			
Женский	49,6	22,4	28,0

¹ Исмагилова Ф. С. Стратегии принятия решения в условиях снижения конкурентоспособности профессионалов старшего возраста / Ф. С. Исмагилова // Известия Уральского федерального университета, серия 3: общественные науки. – 2016. – Т. 11. – № 3 (155). – С. 100-105.

² Stadelhofer C., Marquard M. Das Internet als Chance für die Weiterbildung von Senior/-innen in einem vereinten Europa / Proceedings of the European Conference Learning in Later Life. – 2005. – P. 49-53.

Продолжение таблицы 22

1	2	3	4
Мужской	30,4	43,0	26,6
<i>Образование</i>			
Среднее общее	26,7	40,0	33,3
Среднее профессиональное	30,8	35,4	33,8
Высшее профессиональное	57,0	23,0	20,0
<i>Профессионально-должностной статус</i>			
Работают по найму	47,0	27,8	25,2
Работа по найму, пенсионер	45,5	9,1	45,5
Самозанятые	71,4	14,3	14,3
Пенсионеры неработающие	20,8	43,4	35,8
Безработные	25,0	50,0	25,0

По результатам нашего исследования видно, что наибольший интерес к посещению профориентационных занятий проявляют женщины, люди с более высоким уровнем образования, а также те, кому это образование необходимо для продолжения профессиональной карьеры.

Поведенческая экономика описывает модель экономического поведения, когда люди ценят сегодня, больше, чем то, что будет завтра. Выстраивать осознанные долгосрочные сценарии своего экономического, в том числе трудового поведения необходимо при решении проблемы старения. Вместе с тем, необходимо отметить, что в настоящее время в России отсутствуют профориентационные технологии для работы с гражданами старшего поколения, большинство кадровых служб в организациях не имеют специалистов по профессиональному консультированию. Важно отметить, что в стране появляются попытки создания профориентационных материалов для граждан старшего возраста. В России реализуется образовательный и научно-исследовательский проект «Навигатум», который содержит материалы по теме «Трудоустройство и карьерное консультирование» для людей предпенсионного и пенсионного возраста¹.

В целом система российского профессионального образования пока не ориентирована на профессиональные потребности представителей «третьего

¹ Инструменты системной профориентации, трудоустройства и карьерного консультирования / Образовательный и научно-исследовательский проект «Навигатум». – Москва, 2020. – URL: https://navigatум.ru/assets/files/catalog_navigatум.pdf (дата обращения: 22.03.2020).

возраста». Не сформированы в должной мере организационные, социально-психологические, педагогические, технологические и иные условия для обучения анализируемой возрастной категории.

У многих представителей «третьего возраста» пока не сформированы устойчивые образовательные стратегии. Многие из них не стремятся к повышению своей квалификации и освоению программ переподготовки. Но в тоже время посредством обучения граждане старшего возраста могут развивать свой профессиональный потенциал и разрушать негативные стереотипы, сложившиеся в российском обществе о поколении «третьего возраста».

Гражданам старшего возраста необходимо осознать, что быть обучаемыми или учить самим – это тоже богатейший опыт и значимое условие успешной социально-профессиональной адаптации.

В мире накоплен значительный опыт обучения граждан старшего возраста. В России в последние годы также созданы нормативно-правовые, организационные, социальные условия для развития их образовательного потенциала.

Результаты проведенного нами исследования выявили, что граждане старшего возраста достаточно высоко оценивают свой профессиональный потенциал. Данная оценка коррелирует с уровнем их образования и профессиональным статусом. Выявлены факторы, положительно влияющие на трудовую занятость представителей старшего поколения: это потребности экономического и социального характера, а также высокий уровень квалификации и обладание редкими профессиональными знаниями. Предпочтительной формой обучения пожилые граждане считают курсы повышения квалификации.

Вместе с тем отмечены и препятствия к продолжению трудовой деятельности в старшем возрасте: ускорение темпов работы и нарастание изменений, «за которыми сложно успевать», негативные социальные стереотипы. Кроме того, некоторые пожилые люди не испытывают потребности в получении образовательных услуг, не стремятся к повышению квалификации и освоению программ переподготовки, не учитывают требований современного рынка труда.

Как правило, они плохо информированы об образовательных услугах, получение которых может повысить их конкурентоспособность.

Полученные с исследования данные могут быть использованы государственными органами, в частности центрами занятости, а также образовательными организациями: вузами, колледжами, учебными центрами при организации процесса оказания образовательных услуг, предназначенных для развития образовательного потенциала российских граждан старшего возраста.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ И УСЛОВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ГРАЖДАН СТАРШЕГО ВОЗРАСТА

3.1. Правовые и организационные условия развития образовательного потенциала граждан старшего возраста за рубежом

Понятие образовательного потенциала граждан старшего возраста формировалось постепенно в течение последних тридцати лет XX века и неразрывно связано с сущностью европейской концепции «Обучение в течение всей жизни». Именно поэтому целесообразно комплексно рассмотреть не только основные идеи успешного старения и продолжения трудовой деятельности человека, но и основные идеи предложенной концепции «Обучение в течение всей жизни» – «Longlife learning – LLL».

Этой концепции предшествовали идеи непрерывного образования (образования в течение всей жизни), которые в 1996 г. нашли отражение в докладе, подготовленном Международной Комиссией ЮНЕСКО по образованию, где были обоснованы следующие основные принципы непрерывного образования: «научиться познавать»; «научиться реализовывать»; «научиться жить». В этом документе же были признаны такие виды образования взрослых, в том числе для людей старшего возраста, как формальное, неформальное и информальное¹.

В 1997 г. в тексте Гамбургской Декларации об обучении взрослых были детально рассмотрены способы интеграции пожилых людей в современное образовательное пространство и обоснована концепция «Активное старение»².

Гамбургская Декларация об обучении взрослых представляла собой совокупность идей и рекомендаций по улучшению жизни граждан старшего

¹ Образование: сокрытое сокровище / Доклад Международной комиссии по образованию для XXI века. – Издательство ЮНЕСКО, 1996. – 31 с.

² Сорокин Г. Г. Образование пожилых граждан как ответ на актуальные вызовы современности / Г. Г. Сорокин // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского, серия Социальные науки. – 2011. – № 3 (23). – С. 42–47.

возраста: это усилия для поддержания мозговой активности; мероприятия по профессиональному образованию и обучению, расширение социальных контактов с представителями младшей возрастной группы; использование достижений медицины и геронтологии.

В тексте Лиссабонской резолюции, принятой в марте 2000 г., была официально признана центральная роль профессионального образования как фактора экономической и социальной политики, средства повышения конкурентоспособности Европы в мировом масштабе, сближения ее народов и полноценного развития граждан¹.

В 2002 г. участники II Всемирной ассамблеи ООН по проблемам старения населения приняли декларацию, которая получила название «Мадридский международный план действий по проблемам старения». В нем была обоснована важность образования людей в старости как средства развития личности или тренировки психологических качеств для адаптации к иным условиям жизни и освоения новых социальных ролей². Заметим, что такое научное понятие, как «человеческий капитал», исследователи стали трактовать более широко после признания работников пожилого возраста носителями человеческого капитала, а также возможности его сохранения посредством профессионального обучения.

Значимый вклад в развитие сотрудничества в профессиональном образовании и профессиональном обучении был внесен членами Европейской Комиссии и министров образования европейских стран, которые приняли Декларации по Копенгагенскому процессу (Копенгаген, ноябрь 2002 г.).

В этой Декларации с названием «Копенгагенский процесс» были провозглашены следующие задачи, которые европейское сообщество упорно достигало последующие десятилетия. К ним относятся: создание единого европейского пространства в профессиональном образовании и

¹ Олейникова О. Н. Копенгагенский процесс. / О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева. – Москва : Центр изучения проблем профессионального образования, 2006. – 132 с.

² Высоцкая И. В. Становление и развитие университета третьего возраста в Германии : спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» : дис. ... канд. пед. наук / Высоцкая Инна Владимировна. – Волгогр. гос. соц.-пед. ун-т. – Волгоград, 2015. – 238 с.

профессиональном обучении; обеспечение прозрачности квалификаций посредством введения документов, ставших обязательными для всех европейцев – соискателей работы, слушателей курсов повышения квалификации; европейское резюме; приложение к диплому или свидетельству об образовании; свидетельство об обучении за границей, в том числе в процессе трудовой деятельности; европейский портфолио языков.

Следующий механизм, предложенный Копенгагенским процессом, – это признание компетенций и квалификаций путем определения европейской рамки квалификаций для обеспечения сопоставимости и прозрачности национальных квалификаций, а также стимулирование социальных партнеров для разработки квалификаций и компетенций на отраслевых уровнях и формирование отраслевых квалификаций и компетенций в рамках различных программ Европейского Союза. Этот механизм дает возможность гражданам старшего возраста получить профессиональную ориентацию и консультирование в течение всей жизни, создать сеть национальных форумов по профориентации, подготовить рекомендации по проводимой политике в области профориентации для лиц, формирующих образовательную политику, а также организовать соответствующую информационную поддержку¹.

В 2012 г. на Третьей конференции министров Европейской экономической комиссии ООН по проблемам старения была принята Венская декларация «Создание общества для людей всех возрастов: содействие повышению качества жизни и активной старости»². Основной акцент в тексте Венской декларации был сделан на обеспечение более высокого уровня занятости пожилых людей и создание благоприятных условий для их труда.

В 2015 г. в концепции под названием «Активная старость», подготовленной авторами доклада Всемирного банка, доказывается, социальные и экономические

¹ Олейникова О. Н. Копенгагенский процесс. / О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева. – Москва : Центр изучения проблем профессионального образования, 2006. – 132 с.

² Ministerial Declaration – ensuring a society for all ages: promoting quality of life and active ageing // Official web-site of United Nations. – URL: <https://www.un.org/> (дата обращения: 14.04.2020).

последствия процесса старения являются сложными и разнообразными, но не обязательно негативными.

В том случае, если правительства стран создадут для людей возможность оставаться активными участниками рынка труда на протяжении большего периода времени, то коэффициент демографической нагрузки может оставаться достаточно стабильным. Также в докладе Всемирного банка было отмечено, что возрастные изменения навыков работников не обязательно означают снижение производительности труда: работодатели могут расширить применение различных новых технологий, благодаря которым можно будет использовать навыки пожилых работников. Но для перехода к таким технологиям необходимо создавать благоприятные условия, в том числе сформировать правильные стимулы для трудовой мотивации пожилых работников и проводить надлежащую политику в этой сфере¹.

В 2017 г. в ежегодном докладе Международной организации труда, посвященном анализу в сфере занятости в мире, было отмечено, что ожидается влияние роста количества пожилого населения на функционирование пенсионной системы и ситуацию на рынке труда. Авторы доклада утверждали, что увеличение показателя демографической нагрузки связано с увеличением количества работающих граждан среднего возраста особенно в Европе и Восточной Азии, в частности в Китае. Как следствие, возникают сомнения относительно способностей работников применять новые технологии и соответствовать изменениям на рынке труда. Эксперты высказывали предложения о том, что необходимо предоставлять стареющим работникам возможность для освоения новых навыков, для чего государства должны принимать меры для ликвидации неравенства на рынке труда, в противном случае оно может обернуться бедностью для большого числа пенсионеров, не сумевших накопить на старость².

Несмотря на то, что понятие «образовательный потенциал граждан старшего возраста» отсутствует в рассматриваемых текстах деклараций и докладов, однако,

¹ Bussolo M., Koettl J., Sinnott E. Golden Aging: Prospects for Healthy, Active, and Prosperous Aging in Europe and Central Asia. – Washington, DC: The World Bank. – 2015. – 363 p.

² World Employment and Social Outlook: Trends 2018. – Geneva: ILO. – 2018. – 35 p.

анализ содержания документов позволяет сделать вывод о том, что европейским международным сообществом образовательный потенциал понимается как *возможность для человека в любом возрасте*, в том числе в статусе гражданина старшего возраста, освоить новые знания, обрести новые навыки в соответствии с его потребностями и задачами, используя для этого все виды образования (формальное, неформальное, информальное). Результатом этого профессионального обучения должно стать улучшение жизни пожилого человека в конкретный период жизни, который называют пенсионным.

Результатом же активных действий правительств разных государств стало не только осмысление представлений о профессиональном обучении в течение всей жизни, но и принятие нормативных правовых актов, а также разработка и реализация государственных программ. Например, для осуществления Мадридского плана в европейских странах были разработаны государственные программы по поддержке обучения граждан, в том числе старшего возраста на протяжении всей жизни. Был осмыслен и реализован комплексный подход к созданию условий для образования взрослых с учетом создания правовых и организационных условий, ресурсного (финансового, кадрового, информационного, организационного) обеспечения.

В многочисленных документах по проблеме профессионального обучения граждан старшего возраста также были сформулированы методологические подходы к пониманию *образования взрослых как элемента системы образования* в целом, закреплены такие понятия в нормативных правовых документах, как профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, уровни профессионального образования (начальное профессиональное образование, повышение квалификации работников), обучение безработных граждан.

Заметим, что в российском законодательстве эти понятия отражены, но не полностью. В федеральном законе России «Об образовании в Российской Федерации» установлены следующие понятия: среднее профессиональное

образование, высшее образование, профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование¹.

В течение последних десятилетий сформировалось понимание того, что важнейший результат профессионального обучения граждан старшего возраста – это обеспечение занятости и продолжение социально-трудовых отношений. Именно поэтому в содержании государственных программ, разработанных в европейских странах, учитывались связи и интеграция между разными видами государственной политики: в занятости, социально-трудовых отношениях и образовании.

Постепенно происходило переосмысление состава субъектов государственной политики в сферах профессионального образования, обучения и занятости. В настоящее время уже не вызывает сомнения необходимость в выстраивании партнерских отношений вузов и колледжей с предприятиями и органами государственного и муниципального управления.

При этом партнерские отношения рассматриваются как отношения, сформированные на основе достижения общей цели, но с признанием права каждого на ее достижение с конкретизацией государственных задач и с учетом имеющихся ресурсов. Идеи о социальном партнерстве в сферах профессионального образования, обучения и занятости впервые были обоснованы в 1996 г. и вошли в доклад, подготовленный Международной комиссией по образованию ЮНЕСКО.

Следующий документ, который можно рассматривать как результат коллективного принятия идей социального партнерства в профессиональном образовании и обучении, – это Лиссабонская Декларация, принятая в 1997 г., в которой участвовали 31 страна и такие социальные партнеры, как Европейская конфедерация профсоюзов, Союз конфедераций промышленников и работодателей Европы, Европейская ассоциация малых и средних ремесленных предприятий.

¹ Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

Благодаря совместным усилиям европейского сообщества изменились подходы к реализации политики занятости. При разработке иных подходов, конечно же, были учтены такие факторы, как повышение сроков выхода на пенсию и изменение поведения пожилых работников на рынке труда. Вследствие этого возникала потребность в повышении конкурентоспособности на рынках труда и продолжении профессионального обучения. Соответственно, государства, входящие в Евросоюз, были вынуждены создавать условия для поддержки трудоустройства людей старшего возраста и обучения в течение всей жизни¹.

Понятие «активная политика» стало устойчивым именно под влиянием скоординированных действий государств – членов Евросоюза. Механизм социального партнерства стал применяться правительствами европейских стран для улучшения ситуации с занятостью граждан предпенсионного и пенсионного возраста. Тем работодателям, кто принимал участие в организации профессионального обучения граждан этих возрастных групп выплачивались средства в виде государственных субсидий².

Аналогичная поддержка осуществляется правительствами европейских государств тех работодателей, кто участвует в реализации общественных проектов и создает рабочие места для безработных граждан.

Совместные договоренности осуществляются государствами – членами Евросоюза при создании условий для оценки навыков и компетенций взрослого населения трудоспособного возраста. С этой целью реализуется международная программа по оценке навыков и компетенций работающих граждан, разработанная Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

Постепенно идеи, методология и принципы профессионального образования и обучения, разработанные европейским сообществом, были восприняты в России. Российская Федерация с 2013 г. принимает участие в этой программе.

¹ Wiktorowicz J. Social and Human Capital as the Individual Factors of Economic Activity of People Aged 50+ Case of Poland / Proceedings of the 12th International Days of Statistics and Economics. – 2018. – P. 150-153.

² Андерсон Д., Хант Б., Снадден С. Фискальная консолидация в еврозоне: как структурные реформы могут облегчить последствия / Д. Андерсон, Б. Хант, С. Снадден // Вестник международных организаций: образование, наука, новая экономика. – 2014. – № 9 (1). – С. 19-27.

Траектория, заданная международным сообществом в профессиональном образовании для граждан старшего возраста, актуальна в настоящее время и для России. С ней связано развитие эффективной системы обучения граждан старшего возраста профессиональным компетенциям в тесном сотрудничестве образовательных организаций с работодателями.

Государства – члены Европейского Союза также направили свои усилия на интеграцию экономической политики с политикой занятости населения и развитием человеческих ресурсов за счет обеспечения высокого качества профессионального образования и обучения.

Сегодня общеевропейскую и российскую системы профессионального образования и обучения объединяет компетентностный подход. Его применение позволяет социальным партнерам в сфере профессионального образования и обучения решать несколько взаимосвязанных задач:

- обеспечивать связь между обучением с потребностями конкретных рынков труда (международного, конкретных государств, территорий и т. д.;
- повышать уровень практико-ориентированного обучения взрослых, в том числе граждан старшего возраста, благодаря включению в содержание образовательных программ компетенций, востребованных на рынках труда;
- включать в образовательные программы востребованные компетенции и тем самым достигать конкретных уровней квалификаций по результатам обучения;
- при итоговой оценке результатов обучения измерять степень освоения обучающимися компетенций;
- при подтверждении уровня квалификации кандидатам на вакантное место, аттестуемым лицам демонстрировать степень владения компетенциями и соответствия квалификационным требованиям, установленным в профессиональных стандартах.

Объединенными усилиями социальных партнеров удалось разработать уровни квалификаций, установить количество зачетных единиц для того, чтобы обучающийся взрослый человек мог завершить одну программу, перейти на

другую и получить более высокий уровень квалификации. Подобный подход в рамках Европейского Союза позволил решить на перспективу вопрос сравнимости, прозрачности и взаимного признания квалификаций¹.

Результаты анализа деятельности центров профессиональной переподготовки некоторых европейских стран подтверждают, что совместные достижения Европейского Союза реальны. Например, Н.Р. Tews, W.K. Schreiber и J. Schott на основе изучения сведений о профессиональной интеграции пожилых граждан на рынке труда за последние два десятилетия, результатов опросов клиентов, представленных немецкими центрами профессиональной переподготовки, делают следующие выводы, что успех подобной интеграции во многом зависит от таких компонентов, как уровень здоровья (инвалидность), пол, возраст, семейное положение, но прежде всего от качества обучения и соответственно от получаемого уровня профессиональной квалификации. Выпускники Центра профессиональной переподготовки в Гейдельберге получают профессиональную квалификацию уровней «Fachschule» (соответствует требованиям к подготовке техника) или «Fachhochschule» (отвечает запросам к подготовке инженеров в университетах прикладных наук)².

Интересно работают центры образования для взрослых в Дании. В структуру таковых центров входит консультационный пункт, где специалисты оказывают взрослым людям квалифицированную помощь в выборе образовательной траектории (программы профессионального обучения) в соответствии с уровнем имеющегося образования, на основе чего далее составляется индивидуальный учебный план. В Дании для взрослых работающих людей действуют специальные учреждения открытого образования, цель которых повышение квалификации и/или приобретение дополнительной квалификации на платной основе. Но результаты экзаменов в этих учреждениях приравниваются к результатам

¹ Игнацкая М. А. Развитие системы дополнительного профессионального образования в сфере управления (public & business administration) в России и за рубежом – опыт, проблемы, перспективы / М. А. Игнацкая // Вестник российского университета дружбы народов. Государственное и муниципальное управление. – 2016. – № 3. – С. 32–47.

² Tews H. P., Schreiber W. K., Schott J. Vocational Rehabilitation in German Vocational Retraining Centres and Results of Berufsförderungswerk Heidelberg // Rehabilitation. – 2003. – 42 (1). – P. 36-44.

обучения по программам университетов. В стране есть специальные центры образования для рабочих (как опытных, так и малоопытных, и совершенно неопытных), где профессиональное обучение проходит в виде кратких курсов с участием профильных предприятий. Также есть специальные программы для безработных граждан (до 30 лет), по которым можно обучиться в производственных школах, совмещающих образовательные и производственные программы¹.

По мнению авторов настоящей монографии, в Советском Союзе был опыт, который возможно заимствован Данией, а именно, имеются в виду школы рабочей молодежи, существовавшие длительный период и выполнившие в полном объеме свою историческую и социальную миссию.

Далее технической рабочей группой по вопросам качества образовательных услуг по профессиональному образованию и обучению Евросоюза была разработана *система общеевропейских критериев*, предназначенная для развития систем обеспечения качества на национальном уровне, оценки эффективности и привлекательности профессионального обучения, а также для проведения мониторинга взаимосвязи профессионального образования и обучения с рынками труда.

По мнению коллектива авторов монографии, разработчикам удалось в содержании взаимосвязанных индикаторов отразить важные идеи и принципы профессионального образования и обучения граждан старшего возраста. Индикаторы включают две основные группы потакателей:

–индикаторы, являющиеся показателями обеспечения качества профессионального образования в целом;

–индикаторы, которые отражают достижение трех политических задач, решаемых этим видом образования: повышение уровня занятости; сближение спроса и предложений на рынке образовательных услуги и рынках труда;

¹ Тихаева В. В. Состояние и перспективы развития дополнительного образования взрослых в современной Германии / В. В. Тихаева // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2012. – № 4 (119). С. 191-194.

расширение доступа к образованию и обучению взрослого населения и, в частности, граждан старшего возраста¹.

Представляют интерес индикаторы, используемые для оценки качества системы или деятельности организации профессионального образования учебного заведения. Например, доля поставщиков услуг профессионального образования и обучения, использующих системы управления качеством, основанных на Европейской модели качества. Этот индикатор предполагается внести в показатели Евростата.

Следующий индикатор (или показатель) позволяет отследить и оценить объем инвестиций в обучение преподавателей с учетом существующих квалификационных требований к преподавателям.

Для оценки взаимосвязи между состоянием стратегии занятости, профессионального образования и обучения предложены следующие индикаторы:

- объемы инвестиций предприятий в повышении квалификации работников;
- уровень безработицы в разрезе пола, возраста, уровня образования, продолжительности безработицы и т.д.;
- участие в обучении лиц с ограничениями здоровья и следующих групп лиц:
 - лица, не завершившие среднее общее образование;
 - безработная молодежь (до 25 лет);
 - хронические безработные (состоящие на учете в центрах занятости свыше одного года);
 - лица старшего возраста (старше 55 лет);
 - лица с ограничениями здоровья;
 - мигранты и другие категории населения;

¹ Олейникова О. Н. Копенгагенский процесс. / О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева. – Москва : Центр изучения проблем профессионального образования, 2006. – 132 с.

- численность обучающихся по программам начального профессионального образования и программам обучения в течение всей жизни (по типам курсов обучения);

- процент обучающихся, завершивших курс обучения в рамках профессионального образования и обучения;

- трудоустройство выпускников образовательных организаций (после окончания обучения и через 6 месяцев); данный индикатор представляет особую важность для оценки качества НПО.

Заметим, что почти все индикаторы или показатели используются и российскими центрами занятости для оценки взаимосвязи между состоянием занятости населения и результатами профессионального образования и обучения.

Практико-ориентированный подход к обучению взрослых нашел отражение и оценке использования взрослым слушателем освоенных умений на рабочем месте. Заслуживает внимания тот факт, что при оценке учитывается, как мнение работодателя, так и работника.

Внутренний контроль качества образовательных услуг осуществляется в рамках самооценки образовательной организации, а внешний с помощью стандартов, процедур аккредитации и сертификации учебных заведений и программ обучения.

В течение двадцати лет достигнуты следующие результаты в реализации единой образовательной политики членами Европейского Союза:

- созданы условия для трудовой мобильности работающих граждан между странами, отраслями промышленности, рабочими местами, благодаря применению компетенций, профессиональных стандартов, уровней квалификаций или компетентностного подхода;

- увеличились возможности для трудоустройства и занятости граждан Европейского Союза, для социальной интеграции граждан пожилого возраста;

- созданы условия для обучения взрослых граждан Европейского Союза в течение всей жизни;

– расширились возможности для получения консультативной или профориентационной помощи гражданам всех возрастов в течение всей жизни¹.

Во всех странах Евросоюза были приняты меры по повышению привлекательности профессионального образования за счет введения модульного обучения и разработки образовательных программ, основанных на компетенциях. Разработаны национальные рамки квалификации в Ирландии, Нидерландах, Великобритании.

Появились разнообразные формы профессионального образования и обучения, расширились способы получения образования и подтверждения уровня квалификаций, благодаря реализации принципа социального партнерства. Например, граждане Финляндии могут освоить все утвержденные уровни квалификаций тремя способами:

- в учреждении образования;
- в рамках программ ученичества;
- путем освоения компетенций в процессе трудовой деятельности².

В Евросоюзе традиционным стало социальное партнерство образовательных организаций с предприятиями, отраслевыми советами и союзами. Так, участниками диалога социальных партнеров странах Европейского союза являются Союз конфедераций промышленников и работодателей Европы (UNICE); Европейский центр предприятий с участием государства и предприятий общего экономического интереса (СЕЕР); Европейская конфедерация профсоюзов (ETUC); Европейская ассоциация ремесленных, малых и средних предприятий³.

Благодаря координации усилий государств – участников Евросоюза удалось создать организационные структуры, деятельность которых способствует развитию профессионального обучения взрослых, включая граждан старшего

¹ Олейникова О. Н. Копенгагенский процесс. / О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева. – Москва : Центр изучения проблем профессионального образования, 2006. – 132 с.

² Там же.

³ Олейникова О. Н., Муравьева А. А. Социальное партнерство в сфере профессионального образования в странах Европейского союза / О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева // Высшее образование в России. – 2016. – № 6. – С. 111-120.

возраста: это Европейский центр развития профессионального обучения (Cedefop), Европейский фонд образования и сеть европейских служб занятости, Европейская сеть национальных информационных центров по вопросам признания академических квалификаций, учрежденная Советом Европы и ЮНЕСКО.

Многие достижения Евросоюза в развитии профессионального образования и обучения интегрированы в государственной политике в сфере занятости и образования, а также адаптированы Российской Федерацией с учетом имеющегося национального опыта и ресурсов для решения этих задач.

3.2. Оценка условий профессионального образования и обучения граждан старшего возраста в России

Для того, чтобы оценить условия профессионального образования и обучения граждан старшего возраста в России необходимо рассмотреть несколько вопросов:

1. Какова степень освоения и адаптации европейских подходов в создании условий для дополнительного профессионального образования и обучения взрослых, включая граждан старшего возраста, в Российской Федерации?

2. Какие конкретные условия необходимы для того, чтобы граждане старшего возраста получали профессиональное образование и обучение?

При ответе на первый вопрос целесообразно проанализировать, какие правовые условия созданы в России для дополнительного профессионального образования и обучения для граждан старшего возраста. В целом такую деятельность можно оценить положительно благодаря усилиям законодателей, принявшим новые законы и изменения в действующее законодательство.

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» закреплено понятие «непрерывное образование», обеспечивающее возможность реализации права граждан на образование в течение всей жизни, включая старший возраст¹.

В соответствующих статьях рассматриваемого закона с учетом компетентного подхода четко установлены цели разных уровней профессионального образования. Так, в ст. 73 установлено, что профессиональное обучение направлено на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, в том числе для работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными и иными профессиональными средствами.

Получение указанными лицами профессионального обучения дает возможность получить квалификационные разряды, классы, категории по

¹ Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования¹.

Достоинством этой поправки, внесенной в закон, по мнению авторов монографии, является четкое разделение понятий «профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих» и «профессиональное обучение по программам переподготовки рабочих и служащих», «программа повышения квалификации рабочих и служащих». Установление этих понятий и соответствующей классификации форм профессионального обучения позволяет работнику непрерывно обучаться и последовательно осваивать более высокий уровень квалификации.

Аналогичные комментарии уместно сделать относительно понятия «дополнительное профессиональное образование» и классификации программ (повышение квалификации и профессиональной переподготовки)².

По нашему мнению, в федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» полностью адаптированы подходы, наработанные европейским сообществом по обязательному включению в содержание дополнительных профессиональных программ:

- профессиональные стандарты;
- квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям;
- квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимые для исполнения должностных обязанностей государственных служащих.

На наш взгляд, содержание данного закона полностью соответствует содержанию соответствующих законов об образовании, принятых странами – участницами Европейского Союза.

¹ Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

² Там же.

Также подтверждением того, что Российская Федерация разделяет идеи, принципы и цели профессионального образования и обучения, принятые международным сообществом, стало внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации. Именно здесь конкретизированы требования к профессиональной пригодности, установлены права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, а также по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации¹.

Идея социального партнерства между представителями дополнительного профессионального образования и работодателями всех форм собственности, получившая развитие в Евросоюзе, также нашла отражение в ст. 196 Трудового кодекса РФ, а именно подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором².

По мнению авторов монографии, роль представительного органа работников существенно повысилась в организации профессионального развития работников, что подтверждается следующими условиями:

- согласование форм профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- наличие в организации перечня необходимых профессий и специальностей;
- принятие решения о направлении работников на прохождение независимой оценки квалификации;
- наличие контроля над выполнением обязанностей работодателя.

Внесены изменения и в Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации»: а именно, службам занятости разрешено направлять на

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

² Там же.

профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование граждан предпенсионного и пенсионного возраста¹, официально оформивших пенсию и желающих возобновить трудовую деятельность по профессиям, востребованным на рынке труда.

Необходимо признать, что в содержании ст. 23 вышеназванного федерального закона, которая называется «Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости», реально отражены принципы интеграции государственной политики в таких сферах, как занятость, профессиональное образование и обучение.

Многое было сделано в России для того, чтобы обеспечить непрерывность процесса дополнительного профессионального образования и обучения. Можно согласиться с О.Н. Олейниковой и А.А. Муравьевой в том, что работа по формированию национальной системы квалификаций (далее – НСК) необходима для того, чтобы в стране сформировался рынок квалификаций, на котором «ценность» работника будет определяться его реальной профессиональной компетентностью, а также для того, чтобы вытеснить существующий в настоящее время рынок дипломов (на котором ценность работника определяется дипломом о завершении курса обучения в учебном заведении).

Помимо этого, с помощью национальной системы квалификаций обеспечивается согласованность и преемственность различных подсистем квалификаций (высшего образования, образования взрослых, прикладных профессиональных квалификаций и т.д.). Вне такой системы невозможно создать систему непрерывного профессионального образования².

Национальная система квалификаций Российской Федерации включает:

– перечень областей профессиональной деятельности (видов экономической деятельности) с входящими в них профессиями и специальностями;

¹ О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

² Олейникова О. Н., Муравьева А. А. Роль профессиональных стандартов в модернизации системы профессионального образования / Центр изучения проблем профессионального образования. – URL: <http://2020strategy.ru/data/2011/07/15/1214721537/2.pdf> (дата обращения: 10.04.2020).

– Национальную рамку квалификаций, основанную на квалификационных уровнях;

– отраслевые рамки квалификаций как производные от Национальной рамки квалификаций.

Кроме того, в состав Национальной системы квалификаций России входят профессиональные стандарты по видам экономической деятельности и процедуры (правила и механизмы) их признания (регистрации), а также каталоги квалификаций и компетенций. Система обеспечения качества квалификаций в составе НСК РФ содержит процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации/валидации результатов формального, неформального и информального образования, в том числе, на базе трудового опыта¹.

В настоящее время в России созданы правовые и организационные условия для непрерывного профессионального образования в различных организациях независимо от организационно-правовых форм.

Например, предусмотрено, что профессиональное обучение российские граждане могут пройти в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе в учебных центрах профессиональной квалификации и на производстве, а также в форме самообразования. При этом, учебные центры профессиональной квалификации могут создаваться в различных организационно-правовых формах юридических лиц, предусмотренных гражданским законодательством, или в качестве структурных подразделений юридических лиц².

Реализацией дополнительного профессионального образования в настоящее время могут заниматься колледжи, университеты, некоммерческие организации. При этом для некоммерческих организаций Постановлением Правительства РФ от 25 января 2019 г. № 35 установлены правила предоставления субсидий из федерального бюджета на организацию профессионального обучения и

¹ Лейбович А. Н. Вопросы эффективности национальной системы квалификаций / А. Н. Лейбович // Образовательная политика. – 2015. – №1 (67). – С. 37–43.

² Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

дополнительного профессионального образования для лиц предпенсионного возраста.

В документе предусматривается, что получателем субсидий должна быть некоммерческая организация, созданная в такой организационно-правовой форме как «союз». Целью деятельности организации должно быть развитие профессионального образования в соответствии со стандартами World Skills, а также обеспечение экономики России высококвалифицированными кадрами¹.

В течение 2019-2024 гг. некоммерческие организации могут получать субсидии для финансового обеспечения расходов. Государством ежегодно планируется направлять 25 тысяч граждан на получение профессионального обучения и дополнительного профессионального образования.

Заслуживают одобрения правила, обязательные к исполнению при реализации программ профессионального обучения и дополнительного профессионального образования – это подготовка индивидуальных рекомендаций лицам предпенсионного возраста в соответствии с их профессиональными компетенциями, возможность применения дистанционной формы обучения. Для мотивации обучения граждан старше 50-ти лет планируется проведение чемпионатов профессионального мастерства «Навыки мудрых».

Таким образом, в России в настоящее время созданы нормативные правовые и организационные условия для профессионального дополнительного образования и профессионального обучения взрослых людей, включая граждан старшего возраста.

Для того, чтобы сделать объективный вывод о том, каким образом повлияли изменения в законодательстве в сфере организации дополнительного профессионального образования и обучения, сравним статистические данные за 2013 и 2018 годы.

¹ Об утверждении Правил предоставления в 2019-2024 годах субсидий из федерального бюджета некоммерческой организации на реализацию мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста в рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография»: Постановление Правительства РФ от 25 января 2019 г. № 35 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

В 2013 г. в России состояние дополнительного профессионального образования по результатам анализа, проведенного экспертами Всемирного банка, было неудовлетворительным по сравнению с такими странами, как Германия, Нидерланды и др. В этот период доступ к дополнительному профессиональному образованию существенно различался по регионам, возрасту граждан, а также по их занятости. Численность взрослых работников, участвовавших в программах дополнительного профессионального образования, реализованных в регионах, варьировалась от 11 % до 16 %.

Так, в 2013 г. дополнительное профессиональное образование получили 2 410 056 человек. Около 2000 учреждений предоставили российским гражданам возможность обучиться по программам дополнительного профессионального образования. Самый высокий процент участия работников в программах дополнительного профессионального образования отмечался в возрастной группе от 25 до 39 лет.

Но по мере приближения граждан к пенсионному возрасту процент участия в программах дополнительного профессионального образования резко снижался. Эксперты Всемирного банка сделали следующие выводы:

- российские граждане старшего возраста получали в тот период наименьшую пользу от реализации программ дополнительного профессионального образования, им требовалось больше времени для обучения, чтобы повысить или сохранить уровень производительности;

- российские работники с низким уровнем квалификации были менее склонны к получению дополнительного профессионального образования, что, по мнению экспертов, могло замедлить темпы роста экономики, основанной на знаниях;

- названные причины способствовали расслоению населения по доходам и снижению социальной мобильности¹.

¹ В поисках нового «серебряного века» в России: факторы и последствия старения населения / Всемирный Банк. – 2013. – 51 с. – URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/home> (дата обращения: 16.04.2020).

В 2015 г. в рамках программы международного исследования компетенций взрослого населения был проведен опрос россиян. В результате было выявлено, что россияне участвовали в образовании взрослых меньше, чем граждане государств, входящих в Организацию экономического сотрудничества и развития (ОЭСР): только 22,87 % респондентов дали положительный ответ на вопрос об участии в реализации программ дополнительного профессионального образования в течение 12 месяцев, предшествовавших исследованию. Основная причина, по мнению исследователей, состояла в том, что в России уровень владения ключевыми компетенциями *оказывал меньшее влияние на доход и даже занятость граждан*, чем у государств, входящих в ОЭСР. Поэтому у большинства россиян до 2015 года отсутствовала мотивация для того, чтобы повышать уровень владения ключевыми компетенциями¹.

Насколько изменилась ситуация в сфере дополнительного профессионального образования к 2018 году?

По данным Росстата, в 2018 г. действовало 1981 организация дополнительного профессионального образования, в которых дополнительное профессиональное образование получили 6 024 793 человек, в том числе: работники предприятий и организаций – 3 570 684 человек; многофункциональных центров прикладных квалификаций – 81900 человек; по направлению службы занятости – 44 694 человек, из них безработные – 36 614 человек².

Эти статистические данные свидетельствуют о многом. Мы можем сделать следующие выводы:

1. За прошедшие пять лет количество граждан, получающих дополнительное профессиональное образование, увеличилось на 3 614 437 человек.

¹ Подольский О. А., Попов Д. С., Рылько Е. Д. Насколько компетентны сегодня взрослые россияне. Результаты Программы международной оценки компетенций взрослых (PIAAC) в Российской Федерации / О. А. Подольский, Д. С. Попов, Е. Д. Рылько. – Москва : НИУ ВШЭ, 2015. – 79 с.

² Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам / Министерство науки и высшего образования РФ. – Москва. – URL: <https://minobnauki.gov.ru/ru/activity/stat/added/> (дата обращения: 15.04.2020).

2. В системе дополнительного профессионального образования появились новые организационные структуры, а именно, многофункциональные центры прикладных квалификаций.

3. Количество организаций дополнительного профессионального образования несколько уменьшилось, но можно предположить, что качество образовательных услуг улучшилось, благодаря внедрению компетентностного подхода, профессиональных стандартов и квалификаций.

Ситуация с дополнительным профессиональным образованием кардинально изменилась в 2019 г. в связи с внесением изменений в Трудовой кодекс РФ. Работодатели стали обязаны оценивать уровень квалификации работников в соответствии с установленными требованиями в профессиональных стандартах, если таковые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации¹.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ, могут использоваться работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых ими трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда².

Применение комплексного подхода в организации дополнительного профессионального образования и обучения логично привело в России к внедрению независимой оценки квалификации. В регионах создают центры оценки квалификаций (в конкретных областях профессиональной деятельности) с функциями организации оценки квалификации кандидатов, выдачи сертификатов, ведения их реестра; подбора, организации подготовки экспертов, консультирования кандидатов, работодателей, образовательных организаций по вопросам сертификации.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

² Там же.

Российские работодатели имеют возможность направлять на разные образовательные программы профессионального обучения работников предпенсионного возраста и получить государственные субсидии¹.

В настоящее время 50000 предприятий участвует в получении субсидий на организацию профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан в возрасте 50-ти лет и старше (для сравнения: по состоянию на 1 января 2018 г. количество организаций (юридических лиц) составляет 100,049)².

Однако сравнительный анализ реального количества работодателей, получающих субсидии на переобучение работников пожилого возраста, и количества действующих предприятий, позволяет сделать вывод о том, что имеющиеся возможности используются только частично. Причины этого явления предстоит изучить, что требует дополнительных исследований.

Интересен опыт регионов по дополнительному профессиональному образованию и обучению граждан пожилого возраста, например, Свердловской области. Численность населения области по данным Росстата составляет 4 310 861 человек, из них 1 356 800 пенсионеров или около 30 % населения, в том числе 321 884 мужчин и 794 538 женщин.

Статус граждан предпенсионного возраста в Свердловской области получают те, кто может выйти на пенсию на два года раньше положенного срока: мужчины в 60 лет и старше, женщины в 55 лет и старше.

К этой категории относятся те граждане, которые были сокращены или лишились рабочего места из-за ликвидации организации. Они обязательно должны состоять на учёте в центре занятости как безработные и иметь справку о том, что не могут самостоятельно найти работу для того, чтобы получить льготы (в виде пособия) и затем пройти профессиональное обучение или дополнительное

¹ О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Содействие занятости населения» и признании утратившими силу некоторых актов: Постановление Правительства РФ от 30 ноября 2019 г. № 1558 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

² Количество организаций (юридических лиц) и их территориально обособленных подразделений по Российской Федерации в 2018 году в разрезе видов экономической деятельности / Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – URL: <https://www.gks.ru/folder/14036> (дата обращения: 25.03.2020).

профессиональное образование. Подобная практика есть во многих европейских странах.

Насколько активно эта категория граждан использует возможности для профессионального обучения?

В 2019 г. только 1982 гражданина в Свердловской области предпенсионного возраста воспользовались этой возможностью, из них 1339 граждан самостоятельно обратились в центры занятости населения и прошли обучение, а также 643 работника из 79 предприятий, действующих в Свердловской области. При этом обучение для работников этих предприятий было организовано за счет предоставленных государственных субсидий.

Проанализируем ситуацию по профессиональному обучению пенсионеров в Екатеринбурге – центральном городе Свердловской области, в котором проживает 1 515 832 человек или 35 % всего населения области.

Население старше трудоспособного возраста, проживающее в Екатеринбурге, 269 000 человек. В 2019 г. 1458 граждан (из них 1032 женщин) обратились в городской центр занятости с целью поиска работы, 984 человека трудоустроено или 67,5 % от общего количества обратившихся.

Центр занятости населения предлагает гражданам пройти профессиональное обучение по рабочим профессиям, которые востребованы на рынке труда Екатеринбурга: это кондитер, слесарь-сантехник, лифтер, охранник, плотник, швея, кассир, кладовщик.

Динамика численности граждан пенсионного возраста, обратившихся с целью поиска подходящей работы в центр занятости г Екатеринбург, представлена в таблице 23. Для специалистов, которые зарегистрированы как безработные, центры занятости предлагают курсы повышения квалификации по следующим образовательным программам: «Документационное обеспечение управления», «1С управление торговлей» (изучение компьютерной программы бухгалтерского учета), «Контрактная система в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

Таблица 23

Динамика численности граждан пенсионного возраста, обратившихся с целью поиска подходящей работы в ГКУ «Екатеринбургский ЦЗ» и трудоустроенных при содействии органов службы занятости¹

Граждане, относящиеся к категории пенсионеров стремящиеся возобновить трудовую деятельность		Обратилось с целью поиска работы в отчетном периоде, чел.	Из них женщины (из гр.2)	Трудоустроено в отчетном периоде, чел.	Из них женщины (из гр.4)	Численность граждан, состоявших на регистрационном учете на конец отчетного периода, чел.
1		2	3	4	5	7
период	2015	1430	954	988	668	361
	2016	1803	1167	1155	775	467
	2017	5456	3333	4508	2643	615
	2018	2676	1897	2007	1564	154
	За 10 месяцев 2019	1458	1032	984	681	156

Колледжи предлагают гражданам предпенсионного и пенсионного возраста выбрать программы профессиональной переподготовки по разным областям компетенций: в сфере услуг, сервиса и туризма, физической культуры, спорта и фитнеса, кондитерского дела и т.д. Но пока лишь незначительное количество граждан воспользовалось этими образовательными услугами. Таким образом, в Свердловской области наблюдается противоречие между возможностями, которые созданы государством для сохранения человеческого капитала с использованием профессионального обучения, и реальной ситуацией.

В чем причина такого противоречия? По мнению авторов монографии, есть несколько причин, которые были выявлены по результатам опроса.

¹ Екатеринбургский центр занятости / Официальный портал Екатеринбурга. – Екатеринбург. – URL: <https://екатеринбург.рф/жителям/помощь/трудоустройство/занятость> (дата обращения: 25.03.2020).

Так, было опрошено 418 российских граждан в возрасте от 50 до 72 лет, проживающих в Свердловской области, одном из крупных и промышленных регионов России. Характеристика выборки следующая: 68,4 % респондентов работают. Из них 60,8 % пенсионеров работают по найму; 7,6 % респондентов имеют свое дело или самозанятые; 25,4 % респондента не работают; 1,9 % граждан – безработные. В выборке 61,7 % из опрошенных составили женщины и 38,3 % респондентов – мужчины. Большинство респондентов (89,9 %) проживают в городах Свердловской области.

По результатам опроса выявлена низкая степень информированности об основном правительственном документе, в котором отражены основные мероприятия, в том числе по возможностям профессионального обучения: имеется ввиду Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года, что отражено в таблице 24.

Таблица 24

Знаете ли Вы что-либо о Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года?¹

Степень информированности о стратегии	Возрастные группы					Итого
	50-54	55-59	60-64	65-69	70 и старше	
Да, хорошо проинформированы о ее содержании	16,7 %	8,7 %	8,9 %	11,5 %		8,7 %
Да, но только слышали о ней	33,3 %	39,1 %	46,4 %	50,0 %	57,7 %	44,6 %
Ничего не знают	50,0 %	52,2 %	44,6 %	38,5 %	42,3%	46,7 %
Итого	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

В основном граждане после наступления пенсионного возраста хотят работать в той же организации и должности или перейти на должность с более низкой квалификацией. Лишь 25 % опрошенных хотят сменить работу. Соответственно,

¹ Таблица составлена авторами с учетом корреляции по возрасту

именно эта небольшая группа граждан имеет потребность в получении образовательных услуг по профессиональному обучению или профессиональному дополнительному образованию, а также может воспользоваться условиями, созданными в государстве. Другая группа, которая остается работать в прежней организации, как и до наступления пенсионного возраста, проходит повышение квалификации на тех же условиях, что и остальные работники. Но заметим, что это утверждение требует дополнительного изучения.

Не выявлена существенная разница между группами респондентов с разным уровнем образования по степени информированности о Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 25 года, что отображено на таблице 25.

Таблица 25

Знаете ли Вы что-либо о Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года?¹

Степень информированности о стратегии	Уровень образования							Итого
	Начальное	Среднее общее	Начальное профессиональное	Среднее профессиональное / среднее техническое	Незаконченное высшее	Одно или несколько высших	Ученая степень	
Да, хорошо проинформированы о ее содержании		14,3 %		3,1 %		11,9 %	16,7 %	8,3 %
Да, но только слышали о ней		21,4 %	75,0 %	47,7 %	37,5 %	47,5 %	33,3 %	45,6 %
Ничего не знают	100,0 %	64,3 %	25,0 %	49,2 %	62,5 %	40,6 %	50,0 %	46,1 %
Итого	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

¹ Таблица составлена авторами с учетом корреляции по образованию

Следующая причина, которая объясняет, почему незначительное количество граждан воспользовалось этими образовательными услугами, – это преобладающие профессиональные стратегии у российских пенсионеров. В основном граждане после наступления пенсионного возраста хотят работать в той же организации и должности или перейти на должность с более низкой квалификацией (таблица 26).

Таблица 26

Выберите вариант Вашего трудоустройства после выхода на пенсию

Вариант трудоустройства	Женщины	Мужчины	Итого
После наступления пенсионного возраста уволились больше не работали	25,4%	12,8%	20,5%
Работают на той же работе, что и до наступления пенсионного возраста	57,4%	61,5%	59,0%
Поменяли работу	17,2%	25,6%	20,5%
Итого	100,0%	100,0%	100,0%

Результаты опроса позволяют сделать вывод о том, что помимо правовых и организационных условий для результативного профессионального образования и обучения граждан старшего возраста необходимы информирование об образовательных возможностях, а также личные усилия граждан старшего возраста формированию своих профессиональных стратегий.

Россия разделяет идеи интеграции и социального партнерства, что подтверждают такие изменения в Трудовом кодексе Российской Федерации как конкретизация требований к профессиональной пригодности работников, закрепление прав и обязанностей работодателей в сфере подготовки и дополнительного профессионального образования, направления работников на прохождение независимой оценки квалификации.

В России созданы условия для интеграции государственной политики в сфере профессионального образования и обучения.

Значительно расширились возможности российских граждан старшего возраста для получения дополнительного профессионального образования и

профессионального обучения в различных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и разных формах, включая самообразование.

В системе дополнительного профессионального образования появились новые организационные структуры, в том числе многофункциональные центры прикладных квалификаций.

И хотя количество организаций дополнительного профессионального образования несколько уменьшилось по сравнению с предыдущими годами, но можно предположить, что качество образовательных услуг улучшилось, благодаря внедрению компетентного подхода, профессиональных стандартов и квалификаций.

Появились условия для реализации принципа непрерывности дополнительного профессионального образования и обучения граждан, благодаря формированию и функционированию национальной системы квалификаций, действие которой позволяет оценивать ценность работников в соответствии с их реальной профессиональной компетентностью.

Предусмотрено такое организационное условие как получение гражданами услуг по профессиональному консультированию, что должно предшествовать оказанию образовательной услуги.

Но дать положительную оценку применения всех указанных условий пока сложно, так как для этого требуются дополнительные масштабные исследования.

3.3. Социальный механизм развития профессионального потенциала граждан старшего возраста

Установка на получение образование на протяжении всей жизни зависит не только от организационно-правовых условий, созданных обществом и государством, но и от ряда социальных факторов, в формировании которых велика роль личности самого гражданина. Комбинации этих факторов и синергетический эффект этих комбинаций формируют базу для разработки программ образования и выбора образовательных методик для граждан старшего возраста.

К таким социальным, которые рассмотрены в нашей монографии относятся:

- состояние здоровья;
- социальный статус;
- гендерная принадлежность;
- восприятие стереотипов эйджизма гражданами старшего возраста.

Здоровье. Состояние здоровья является значимым фактором продолжения граждан старшего возраста своей профессиональной деятельности и образования. Современные рабочие места не требуют применения больших физических усилий, а скорее сохранения интеллектуальных и ментальных способностей.

Это дает возможность повысить конкурентоспособность граждан старшего возраста именно на интеллектуальном рынке труда в случае сохранности этих способностей и уровня здоровья в целом. Не секрет, что с возрастом возрастает число сердечно-сосудистых и нейро-дегенеративных заболеваний, которые приобретают хронический характер. Среднее число хронических заболеваний в возрасте около 50 лет достигает от 3 до 5 человек на одного человека, а в возрасте 70 лет среднее число хронических заболеваний достигает уже 7 человек на одного человека. Продолжительность профессиональной деятельности часто ставится в зависимость от состояния собственного здоровья. Скорый уход из профессиональной деятельности планируют пенсионеры, обладающие плохим состоянием здоровья.

По результатам опроса 2019 г. старше 55 лет в количестве 5000 человек, проживающих в Свердловской области оказалось, что основной причиной невозможности людей старшего возраста трудоустройства является плохое состояние здоровья, что представлено в таблице 27¹.

Таблица 27

Причины, по которым респонденты не работают

Варианты ответа	Количество респондентов (частота)	% от опрошенных
Не нуждаются в доп. заработке	814	16%
Не могу устроиться из-за пенсионного возраста	837	16,4%
Не могут устроиться из-за болезни или состояния здоровья	1432	28,6%
Итого	1651	32,4%

Серьезным препятствием для работы, а значит и для образования является повышенный уровень общей заболеваемости граждан старшего возраста в России. В 2013 г. уровень заболеваемости в 1,3 раза превышал аналогичный показатель населения страны в целом. Отмечается увеличение у пожилых людей хронических заболеваний, порождающих потребность в медицинской помощи².

Но состояние здоровья определяется не только уровнем развития здравоохранения и финансовыми вливаниями в медицину. Например, в США, самой богатой стране мира, уровень здоровья ее граждан оставляет желать лучшего, ввиду отсутствия привычек здорового образа жизни у значительной части населения.

В России вопрос организации здравоохранения решается на уровне национальных целей развития государства. В Указе Президента России

1 Мониторинг социально-экономического положения граждан пожилого возраста Свердловской области / Министерство социальной политики Свердловской области. – Екатеринбург, 2019. – URL: http://uralsocinform.ru/specialists/biblioteka-metodicheskikh-materialov/?SECTION_ID=64&ELEMENT_ID=1046 (дата обращения: 02.02.2020).

2 Трубин В. В., Николаева Н. А., Палеев М. А., Гавдифатова С. Н. Пожилое население России проблемы и перспективы / В. В. Трубин, Н. А. Николаева, М. А. Палеев, С. Н. Гавдифатова. – Москва : Аналитический центр при правительстве Российской Федерации, 2016. – 44 с.

«О национальных целях и стратегических задачах РФ» обращается особое внимание не только на необходимость продления жизни, но и на внедрение персонализированной медицины и улучшения здоровья пожилых людей¹.

Между тем процесс старения проходит индивидуально и не всегда биологический возраст человека соответствует календарному возрасту. В зависимости от биологического возраста способность к обучению людей одного возраста может быть различной. Возраст человека определяется не только генетическими факторами, но и эпигенетикой, влиянием факторов окружающей среды. Среди этих факторов много тех, которые зависят от образа жизни самого человека: питание, умеренная физическая нагрузка, стрессоустойчивость, сон и интеллектуальная активность.

Еще в 70-е гг. об этом говорил известный врач Н.М. Амосов в своей книге «Раздумья о здоровье» высказал пожелания и рекомендации, в которых сформулированы основные принципы психологии здоровья, с которыми нельзя не согласиться.

1. В большинстве болезней виноваты не природа и не общество, а только сам человек. Чаще всего он болеет от лени и жадности, но иногда и от неразумности.

2. Не надейтесь на медицину. Она неплохо лечит многие болезни, но не может сделать человека здоровым. Больше того, бойтесь попасть в плен к врачам! Порой они склонны преувеличивать слабости человека и могущество своей науки, создают у людей мнимые болезни и выдают векселя, которые не могут оплатить.

3. Чтобы стать здоровым, нужны собственные усилия, постоянные и значительные. Заменить их ничем нельзя. Человек, к счастью, столь совершенен, что вернуть здоровье можно почти всегда. Необходимые усилия возрастают по мере старения человека и углубления болезней.

4. Величина любых усилий определяется стимулами, стимулы определяются значимостью цели, временем и вероятностью ее достижения.

¹ О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента РФ от 07 мая 2018 № 204 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

И очень жаль, но еще и характером. К сожалению, здоровье, как важная цель, встает перед человеком, когда смерть становится близкой реальностью.

5. Для здоровья одинаково необходимы четыре условия: физические нагрузки, ограничение в питании, закаливание, время отдыха и умение отдыхать. И еще пятое – счастливая жизнь! К сожалению, без первых четырех она здоровья не обеспечивает.

6. Природа милостива: достаточно 20-30 мин физкультуры в день, но такой, чтобы задохнуться, вспотеть, и чтобы пульс участился вдвое. Если это время удвоить, то будет вообще отлично.

7. Нужно ограничивать себя в пище. Поддерживайте вес как минимум в соотношении рост в сантиметрах минус 100.

8. Умение расслабляться – наука, но к ней нужен еще и характер. Если бы он был!

9. Говорят, что здоровье – счастье уже само по себе. Это неверно. К здоровью так легко привыкнуть и перестать его замечать. Однако оно помогает добиться счастья в семье и работе. Помогает, но не определяет. Правда, болезнь – уж точно несчастье.

К этим факторам, которые улучшают здоровье можно добавить и образование, которое связано с высокой поисковой активностью, а значит с повышением резервных сил организма человека.

Надо признать, что большие психологические резервы в деле повышения адаптационных возможностей организма создает поисковая активность человека. Работы в этом направлении связаны с именами российских ученых В.С. Ротенберга и В.В. Аршавского. В предпринятых ими исследованиях поисковая активность выступает главным фактором, определяющим устойчивость организма к любым неблагоприятным условиям внешней среды, в то время как пассивно-оборонительная реакция делает его более уязвимым ко всевозможным вредным воздействиям. Как отмечают исследователи, бегство, агрессия и самостимуляция оказывают защитное влияние на здоровье. Поисковая активность объединяет эти различные формы поведения. Она направлена на изменение

ситуации, причем в условиях, когда субъект не может быть уверен в результатах своей поисковой деятельности¹.

В целом трудно переоценить роль такого фактора как образование в жизни пожилого человека. Ученые Эдинбургского университета на выборке, превышающей 600 тысяч человек, доказали, что год, проведенный в университете, продлевает жизнь на один год². В то время, когда средняя продолжительность жизни была 30 лет, великие мыслители продлевали свою жизнь за счет интенсивной мыслительной деятельности. Демокрит дожил до 109 лет, Платон до 81 года, а Гиппократ, будучи философом и врачом, до 83 лет. Развитие персонализированной превентивной медицины, применение партисипативного подхода в медицине, когда пациент является полноправным участником процесса сохранения здоровья позволит улучшить ситуацию в этой сфере.

О статусе человека. Значительное влияние работников на потребность в образовании людей предпенсионного и пенсионного возрастов оказывает такая индивидуальная характеристика, как социальный статус³, который оценивается через профессиональный статус и располагаемый доход: чем выше социальный статус, тем в большей степени работники готовы продолжать работу и получить необходимое для этого повышение квалификации. Причем профессиональный статус оказывает большее влияние на готовность продолжать работу, чем располагаемый доход, что подтверждают данные в таблице 28. С профессиональным статусом связана профессиональная самооценка людей старшего возраста.

1 Петрушин В. И., Петрушина Н. В. Психология здоровья: учебник для среднего профессионального образования / В. И. Петрушин, Н. В. Петрушина. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 381 с. – ISBN 978-5-534-04553-6.

2 Joshi P. K., Pirastu N., Wilson J. F. Genome-Wide Meta-Analysis Associates HLA-DQA1/DRB1 and LPA and Lifestyle Factors with Human Longevity // Nature Communication. – 2017. – 8. – P. 91-98.

3 Агранович М. Л. Оценка шансов на занятость работников предпенсионного и пенсионного возрастов / М. Л. Агранович // Экономическая политика. – 2019. – Т. 14. – № 2. – С. 90–109.

Таблица 28

Зависимость готовности посещать профориентационные занятия зависимости
от профессионального статуса

Профессиональный статус (наиболее характерный для Вашей профессиональной жизни)	Готовы, это целесообразно	Нет, это нецелесообразно	Затруднились ответить
Руководители разного уровня	56,1%	26,8%	17,1%
Специалисты высшей квалификации	43,6%	30,9%	25,5%
Специалисты средней квалификации	45,3%	22,6%	32,1%
Технические служащие и рядовые работники торговли и сферы услуг	46,7%	13,3%	40,0%
Квалифицированные рабочие	20,8%	50,0%	29,2%
Низкоквалифицированные рабочие	50,0%	0,0%	50,0%
Другое	20,0%	50,0%	30,0%
Итого	43,0%	29,5%	27,5%

В нашем исследовании наиболее высокую профессиональную самооценку продемонстрировали респонденты, имеющие свое дело. Выше, в сравнении с неработающими свой профессиональный потенциал оценивают работающие как пенсионеры, так и люди предпенсионного возраста¹. Экономические мотивы доминируют в стремлении пожилых работать, но не учиться, здесь зависимость обратная.

Мы видим, что граждане, обладающие более высоким уровнем дохода, в нашем исследовании показали большую готовность продолжать образование в старшем возрасте (данные представлены в таблице 29).

¹ Rezer T. Practice-Oriented Training as a Mechanism of Development of Professional Potential of Students of Higher Education in Russia and Abroad: Historical and Social aspect / Proceedings of the Ecological-Socio-Economic Systems: Models of Competition and Cooperation (ESES 2019). – 2020. – P. 41-46.

Таблица 29

Вы готовы посещать профориентационные занятия для пожилых граждан?

Варианты ответов	Ваш среднемесячный доход (в тыс. руб.) (зарплата, пенсия)					Итого
	До 10	10-20	20-30	30-40	Свыше 40	
Готовы, это целесообразно	8,3 %	39,6 %	41,7 %	47,1 %	48,5 %	42,3 %
Нет, это нецелесообразно	41,7 %	26,4 %	30,6 %	32,4 %	30,3 %	30,3 %
Затруднились ответить	50,0 %	34,0 %	27,8 %	20,6 %	21,2 %	27,4 %
Итого	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

В литературе достаточно распространено определение старости как потери способности к адаптации в условиях изменяющегося мира. С ним во многом можно согласиться. Люди, которые были адаптированы к жизни в целом и за счет этого занимала более высокий статус в общественной структуре, достигая за счет своего профессионализма более высокого уровня жизни продемонстрировали в своем стремлении продолжать образования более адаптивную стратегию приспособления в старости. Большинство пожилых людей реализуют достаточно благополучный адаптивный тип приспособления к старости, каждый пятый пенсионер - креативный тип, а каждый четвертый демонстрирует признаки дезадаптации¹.

Среди стратегий, используемых гражданами старшего возраста для преодоления профессиональных трудностей, встречаются как конструктивные (они преобладают), так и неконструктивные.

Наиболее популярными являются следующие стратегии: самостоятельное решение проблемы и обращение за помощью к коллегам.

Многие пенсионеры обнаруживают тенденцию опознавания собственного опыта как гарантии преодоления (или отсутствия) трудностей. Осознание

¹ Глуханюк Н. С. Психология позднего возраста: результаты исследований / Н. С. Глуханюк, Т. Б. Сергеева – Екатеринбург : Изд-во ГОУ ВПО РГПСУ, 2007. – 126 с. – ISBN 978-5-8050-0246-6.

собственного опыта, его переоценка являются важным элементом образовательного процесса. Особенно это важно в ситуации, когда отмечается определенное обесценивание опыта старшего поколения, снижается ценность жизненного опыта старших поколений для поколений подрастающих.

Хотя опыт старших в принципе не отбрасывается, но все более ускоряющийся темп жизни порождает социокультурное несоответствие старшего поколения новым реалиям, для преодоления которого оно вынуждено усваивать знания и ценностные установки, характерные для молодежи¹. Умение учиться у молодых, преодоление «стереотипа», что «яйца курицу не учат» помогает расширить диапазон образовательных практик гражданами старшего возраста.

В мотивации к получению образования гражданами старшего возраста значительное место уделяется социальным и социально-психологическим факторам, таким как значимость сохранения ощущения нужности и значимости (в семье, трудовом коллективе), профессионального общения, возможности передачи опыта².

При этом готовность снизить ожидания и уровень карьерных притязаний является часто необходимым условием трудового долголетия работников пожилого возраста. Из числа лиц старше трудоспособного возраста, занятых в экономике и имеющих профессию (специальность), подтвержденную дипломом (свидетельством), выполняли работу, не соответствующую полученной специальности, в 2011 г. 38,8 % респондентов, а в 2014 г. – 42 % респондентов³.

Этот факт говорит о распространенности такого явления как дискриминирующая занятость, когда пожилые люди после выхода на пенсию готовы работать на более низкооплачиваемой работе не по специальности. При

¹ Исмагилова Ф. С., Миролюбова Г. Теоретическое исследование проблем взаимоотношений профессионалов разных поколений: классификация факторов влияния / Ф. С. Исмагилова, Г. Миролюбова // Известия Уральского федерального университета, серия I: проблемы образования, науки и культуры. – 2013. – № 2 (113). – С. 203–216.

² Kasianova T., Radchenko T., Voronina L., Turgel I. Success Factors of Social and Professional Adaptation of Senior Citizens in the Modern Labor Market / Proceedings of the Ecological-Socio-Economic Systems: Models of Competition and Cooperation (ESES 2019). – 2020. – P. 30-35.

³ Трубин В. В., Николаева Н. А., Палеев М. А., Гавдифаттова С. Н. Пожилое население России проблемы и перспективы / В. В. Трубин, Н. А. Николаева, М. А. Палеев, С. Н. Гавдифаттова. – Москва : Аналитический центр при правительстве Российской Федерации, 2016. – 44 с.

этом, на первый взгляд, пропадает мотивация к получению дополнительного профессионального образования, но эта ситуация не выглядит так однозначно

Улучшение решение ситуации с образованием старших возрастных групп во многом определяется личностными характеристиками представителей этой группы¹. Сюда можно отнести профессиональную и личностную мобильность.

Исследователи этого явления отмечают, что связанной с мобильностью характеристикой является открытость опыту. Открытость опыту в пятифакторной модели личности рассматривают как «когнитивное исследование и взаимодействие с информацией. Она имеет положительную связь с общим показателем интеллекта и креативностью.

Данные исследования G. Tess, T. Nettelbeck, C. Wilson показывает, что открытость опыту способствует успешному старению. Граждане старшего возраста, имеющие большую открытость опыту, обладают хорошей кратковременной и долговременной памятью и лучшими навыками повседневного функционирования. Исследование профессиональной мобильности и ее взаимосвязи с открытостью опыту, проведенное С. Nieß, Н. Zacher, позволило установить, что открытость опыту не только предопределяет профессиональную мобильность, но и изменяется при смене должности, например, при переходе с руководящей должности на должность работника².

Открытость новому опыту является основой образования. Если для карьеры второй половины жизни, даже с понижением статуса и сменой профессиональной сферы, необходима профессиональная переподготовка, такой вид образования может быть востребован граждан старшего возраста. Для такого типа карьеры требуется достаточный уровень пенсионного обеспечения. К сожалению, на практике отмечается отставание уровня оплаты труда пожилых от работников других возрастов, в том числе — в гендерном аспекте.

¹ Вишневская Н. Т. Работники старших возрастов на рынке труда в странах ОЭСР / Н. Т. Вишневская // Экономический журнал ВШЭ. – 2017. – Т. 21. – № 4. – С. 680–701.

² Сергеева Т. Б., Глуханюк Н. С., Борисов Г. И. Личностная мобильность человека в пожилом возрасте / Т. Б. Сергеева, Н. С. Глуханюк, Г. И. Борисов // Известия Уральского федерального университета. – 2019. – № 3 (189). – С. 193-201.

Гендерные различия граждан старшего возраста. Значительное влияние на развитие образовательного и профессионального потенциала оказывают гендерные различия. К сожалению, гендерные стереотипы воспроизводятся в результатах образовательной деятельности людей разного пола. Так, Н. Кармаева и А. Захаров проанализировали результаты дополнительного профессионального образования взрослых людей в возрасте от 20 до 60 лет в зависимости от гендерной принадлежности.

Исследователи использовали данные трех волн (2009-2011 гг.) Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ. Он позволяет отслеживать длительные эффекты участия в профессиональной подготовке. При этом учитывались профессиональная принадлежность, тип сектора (государственный или частный), трудовой стаж, численность сотрудников предприятия и другие характеристики. Анализ доказывает, что значительное влияние дополнительного профессионального образования на субъективный контроль, главным образом, для мужчин. Для них положительный эффект от дополнительного профессионального образования составил 0,42 стандартного отклонения. У женщин этот «бонус» почти вдвое меньше – всего 0,26¹.

Рынок труда в целом сегрегирован по полу. Женщины имеют меньше возможностей профессионального развития из-за уже отмеченной гендерной сегрегации на рынке труда, а также двойной работы, когда приходится совмещать семейные и трудовые обязанности. У женщин часто менее престижные профессии и не такие высокие должности, как у мужчин (при одинаковом уровне образования). Кроме того, сотрудницы-матери нередко вынуждены отказываться от карьерных амбиций и предпочитают ту работу, которая удобна для семьи. В итоге образование и квалификация часто не приносят им дивидендов в виде повышения в должности и роста доходов.

Как результат, сотрудницы стараются не трудиться сверхурочно, не работают над проектами целыми сутками, не участвуют в профессиональных тусовках и

¹ Karmaeva N., Zakharov A. The Effects of Job-Related Training of the Sense of Control of Male and Female Workers in Russia // International Journal of Lifelong Education. – 2020. – 39 (2). – P. 139-153.

митапах, важных для карьеры, а торопятся домой. Если мужчина и женщина выполняют одинаковую работу, то вторым за нее часто платят меньше. С возрастом гендерные различия становятся менее существенными, но они остаются.

Другие исследователи ВШЭ изучили влияние образования у мужчин и женщин на возможность продолжать работать после достижения предпенсионного возраста. Они отмечают более высокий уровень образования у женщин в возрастных группах 45-49, 50-54, 55-59 лет в целом по сравнению с мужчинами.

Так, по данным микропереписи 2015 г., доля женщин, имеющих высшее или послевузовское образование, превышала долю мужчин с аналогичным уровнем образования. Авторы исследования считают определяющим фактором для продолжения трудовой карьеры у мужчин срок работы на текущем месте работы.

Чем он больше, тем выше вероятность для работников старшего возраста сохранить свое рабочее место. Для женщин значимы другие факторы. Один из них – «отраслевой». Работа в социальной сфере шансы продолжить трудовую биографию увеличивает, а в секторах военно-промышленного комплекса, транспорта, связи, на государственной службе и в сельском хозяйстве – уменьшает. Также для женщин важна удовлетворенность рабочими условиями. Частичная или средняя удовлетворенность повышает вероятность дальнейшей занятости на 8,5-9,0 %. Полная ставка также коррелирует с сохранением рабочего места у женщин¹.

Гендерные различия в факторах занятости предпенсионеров и пенсионеров предсказуемы, отмечают исследователи. Они обусловлены разным распределением мужчин и женщин по отраслям в трудоспособном возрасте, состоянием здоровья, а также степенью вовлеченности в уход за членами семьи и разным возрастом выхода на пенсию.

1 Sinyavskaya O, Cherviakova A, Gorvat E. Does Job Change After Becoming a Pensioner Contribute to Maintaining Employment in Old Age. – Moscow: HSE. – 2020. – 30 p.

Отмечается наличие гендерных различий среди работников пенсионного возраста – более высокие шансы на занятость имеют женщины с высшим образованием¹.

Оказалось, что для мужчин и женщин ситуация отличается. Например, низкий образовательный уровень мужчин снижает их трудовую мобильность на 11,5 %, а для женщин он не значим. Хотя мужчины более активны и мотивированы на продолжение трудовой карьеры после наступления пенсионного возраста, чем женщины².

Мужчины чаще продолжают работать на пенсии по причине высокой значимости для них собственной профессиональной роли, то есть выраженной профессиональной идентичности³. Это вероятно обусловлено патриархальными традициями, мужчина в России традиционно считается кормильцем семьи, а российских пожилых граждан отличает особое отношение к семейным отношениям. Значительная часть граждан старшего возраста (19,7 % респондентов), в основном женщин, ежедневно занята уходом за детьми, а также другими лицами, нуждающимися в посторонней помощи (в 7,4 % случаев) без оплаты⁴.

Среди граждан старшего возраста 18 % отмечают значимость в своей жизни различных внепрофессиональных сфер: семьи, внуков, разнообразных форм досуга, общения с природой⁵.

Дискриминация по возрасту. Как отмечает многие авторы, для жителей России характерна большая зависимость от стереотипов и социальных ролей, которые навязывает им общество, ни же отмечают наличие отрицательных стереотипов у

¹ Агранович М. Л. Оценка шансов на занятость работников предпенсионного и пенсионного возрастов / М. Л. Агранович // Экономическая политика. – 2019. – Т. 14. – № 2. – С. 90–109.

² Kasianova T., Radchenko T., Voronina L., Turgel I. Success Factors of Social and Professional Adaptation of Senior Citizens in the Modern Labor Market / Proceedings of the Ecological-Socio-Economic Systems: Models of Competition and Cooperation (ESES 2019). – 2020. – P. 30-35.

³ Глуханюк Н. С. Психология позднего возраста: результаты исследований / Н. С. Глуханюк, Т. Б. Сергеева – Екатеринбург : Изд-во ГОУ ВПО РГППУ, 2007. – 126 с. – ISBN 978-5-8050-0246-6.

⁴ Трубин В. В., Николаева Н. А., Палеев М. А., Гавдифаттова С. Н. Пожилое население России проблемы и перспективы / В. В. Трубин, Н. А. Николаева, М. А. Палеев, С. Н. Гавдифаттова. – Москва : Аналитический центр при правительстве Российской Федерации, 2016. – 44 с.

⁵ Глуханюк Н. С. Психология позднего возраста: результаты исследований / Н. С. Глуханюк, Т. Б. Сергеева – Екатеринбург : Изд-во ГОУ ВПО РГППУ, 2007. – 126 с. – ISBN 978-5-8050-0246-6.

работодателей о пожилых работниках. Дискриминационные практики в отношении пожилых работников, базируются на целом наборе стереотипов: большинство пожилых имеет слабое здоровье; труд пожилых работников не эффективен; профессиональная деятельность характеризуется низкими темпоральными показателями; умственные качества с возрастом ухудшаются, пожилой человек не способен к обучению и переобучению; пожилой работник консервативен, является тормозом любых инноваций. Данные стереотипы фиксируют сильно упрощенный образ пожилого работника. Эти стереотипы в самом общем виде можно свести к расхожему клише о их беспомощности, бесполезности, пассивности, интеллектуальной деградации и т. п.^{1,2}

Эйджизм как дискриминация по возрасту, к сожалению, проявляется в российской профессионально-деловой сфере. Социологическое исследование, проведенное авторами в группе активных, работающих граждан предпенсионного и пенсионного возраста показало, что среди факторов, определяющих стремление к продолжению образования людьми старшего возраста, оказался такой фактор как восприятие стереотипов эйджизма.

Нами рассмотрены особенности восприятия эйджизма людьми старшего возраста в зависимости от их образования, профессионального статуса, занятости, возраста. Около четверти респондентов (38,9 %) нам признались, что сами сталкивались с дискриминацией по возрасту. В проведенном нами исследовании нет выраженной корреляции между уровнем образования и частотой столкновения с этой проблемой, что может свидетельствовать о весьма субъективном характере восприятия эйджизма (данные представлены в таблице 30).

¹ Смирнова Т. В. Геронтологический вектор занятости : спец. 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы» : дис. ... канд. соц. наук / Смирнова Татьяна Вячеславовна ; Саратов. гос. техн. ун-т. – Саратов, 2003. – 151 с.

² Шестакова Н. Н., Васильев И. Г., Чистякова Н. Е. Исследование человеческого капитала старших возрастов: постановка проблемы / Н. Н. Шестакова, И. Г. Васильев, Н. Е. Чистякова // Вестник Пермского университета, серия: экономика. – 2016. – № 4 (31). – С. 32-37.

Таблица 30

Зависимость от возраста респондентов ответа на вопрос «Сталкивались ли Вы с дискриминацией по возрасту?» (% от ответивших)

Ответ	Возраст респондентов, лет (% ответивших)				
	50-54	55-59	60-64	65-69	70 и старше
Да	38,9	24,6	30,4	15,4	20,8
Нет	61,1	75,4	69,6	84,6	79,2

Для оценки уровня эйджизма были заданы два вопроса: один из них имел личностный характер, респонденты должны были оценить присутствие эйджизма в своей профессиональной истории и карьере, другой носил социально-оценочный характер, респондентов попросили оценить уровень дискриминации по возрасту в обществе как высокий, средний или низкий.

В процессе анализа результатов выявлено противоречие в оценке дискриминации на социальном и личностном уровне. Если рассматривать восприятие дискриминации как социального феномена, то распределение ответов мало коррелируется с такими значимыми характеристиками респондентов как образование, статус занятости в настоящее время, материальное положение и даже пол.

Можно предположить, что ответ на этот вопрос определяется консолидированным общественным мнением, которое транслируется масс-медиа и не связан с личностным повседневным опытом. Вероятно, именно этим объясняется то, что почти половина респондентов затрудняются ответить на вопрос об уровне дискриминации в отношении граждан старшего возраста. Несколько более негативно проблему распространения дискриминации в обществе оценили люди предпенсионного возраста (50-54), которые являются сегодня наиболее уязвимыми на рынке труда (данные представлены в таблицах 31 и 32).

Таблица 31

Оценка респондентами уровня дискриминации по отношению к пожилым
гражданам (в % от ответивших)

Уровень дискриминации	% от ответивших
Высокий	21,4
Средний	25,4
Низкий	9,0
Затруднились ответить	44,3

Таблица 32

Зависимость оценки существующего уровня дискриминации на рынке труда от
возраста (в % от ответивших)

Уровень дискриминации	Возраст респондентов				
	50-54	55-59	60-64	65-69	70 и старше
Высокий	23,5	20,9	19,6	19,2	20,8
Средний	35,3	22,4	21,4	34,6	25,0
Низкий	5,9	11,9	12,5	3,8	4,2
Затруднились ответить	35,3	44,8	46,4	42,0	50,0

Но как только мы переходим к оценке дискриминации на личностный уровень, то включаются те факторы, о которых мы говорили выше, и обнаруживается корреляция ответов с ними. Респонденты с высшим образованием меньше сталкиваются с дискриминацией (27 %), чем респонденты со средним (46,2 %).

Работающие по найму (21,1 %) меньше ущемляются в правах, чем безработные (50 %), так же, как и респонденты с более высокими доходами выше 40 тыс. руб. (22,2 %) в сравнении с респондентами, чьи доходы меньше 10 тыс. руб. (33,3 %). Но больше всего с дискриминацией сталкиваются люди предпенсионного и раннего пенсионного возраста (данные представлены в таблице 33).

Таблица 33

Зависимость от возраста респондентов ответа на вопрос «Сталкивались ли Вы с дискриминацией по возрасту?» (% от ответивших)

Ответ	Возраст респондентов, лет (% ответивших)				
	50-54	55-59	60-64	65-69	70 и старше
Да	38,9	24,6	30,4	15,4	20,8
Нет	61,1	75,4	69,6	84,6	79,2

При этом помимо возраста восприимчивость к дискриминации влияет уровень профессионально – должностного статуса. В большей степени с проявлением дискриминации сталкиваются 46,7 % работников торговли и сферы услуг, 39 % руководителей, 28,6 % специалистов высшей квалификации. В то время эта проблема фактически не затрагивает квалифицированных рабочих: только 4,2 % ответили на заданный вопрос «да» (данные представлены в таблице 34).

Таблица 34

Зависимость от профессионального статуса респондентов ответа на вопрос «Сталкивались ли Вы с дискриминацией по возрасту?» (% от ответивших)

Профессиональный статус (наиболее характерный для Вашей профессиональной жизни)	Да	Нет
Руководители разного уровня	39,0%	61,0%
Специалисты высшей квалификации	28,6%	71,4%
Специалисты средней квалификации	21,2%	78,8%
Технические служащие и рядовые работники торговли и сферы услуг	46,7%	53,3%
Квалифицированные рабочие	4,2%	95,8%
Низкоквалифицированные рабочие	0,0%	100,0%
Другое	22,2%	77,8%
Итого	26,6%	73,4%

Отметим, что, если работники сферы торговли и сферы услуг предсказуемо попадают в категорию пострадавших от дискриминации, так как это отрасли с нестабильной занятостью.

Но как туда попали руководители и специалисты высокой квалификации? Чем выше профессионально-должностной статус респондентов, тем больше выражена у них готовность защищать свои права на рынке труда. Признание стереотипов эйджизма может иметь защитный характер.

Чем более высокое положение человек занимал на социальной лестнице, тем труднее ему смирится с потерей этого места и считает, что критерии его увольнения носят не объективный, а субъективный характер. Среди респондентов в целом в нашем исследовании только 26,6 % сталкивались с дискриминацией по возрасту, что значительно меньше уровня, указанного в общероссийском исследовании на эту тему.

Для того, чтобы оценить распространение эйджизма как социального феномена необходимо определить динамику этого процесса. Исследование Фонда общественного мнения по теме «Работа и возраст» позволяет сравнить оценку респондентами жителями России этого явления в 2013 и 2018 г.

Так в 2013 г. на вопрос: «Вам известно или не известно о случаях, когда кого-либо не взяли на работу или уволили только потому, что человек, по мнению работодателя, был слишком стар для этой работы?».

Утвердительно ответили 55 % опрошенных, а в 2018 г. уже 60 % положительно ответили на этот вопрос.

О случаях отказа в работе из-за молодости слышали 37 % участников опроса, о случаях, когда человек не получал работу (или был уволен), потому что был стар для неё, знают 60 % респондентов.

Да и в целом чаще считается, что дискриминация пожилых при приеме на работу распространена шире дискриминации молодых. Но когда опыт дискриминации переводится в личностную плоскость 20 % населения в целом сталкивались с дискриминацией по возрасту как в силу молодого возраста, так и в силу старшего возраста.

С дискриминацией по старости сталкивались 34 % респондентов в возрасте 46-60 лет и с дискриминацией из-за молодого возраста сталкивались 38 % респондентов в возрасте 18-30 лет¹.

Таким образом, эйджизм как распространенный социальный стереотип глубоко укоренился в общественном мнении в России. Но его не следует считать ведущим фактором низкой конкурентоспособности людей старшего возраста.

Люди с хорошим уровнем образования, высокой профессиональной самооценкой, демонстрирующие поведенческую гибкость и сохранившие за счет этих качеств занятость, в незначительной степени сталкиваются с проявлениями дискриминации по возрасту. Их профессиональная компетентность и деловые качества основа их конкурентоспособности на рынке труда.

В нашем исследовании мы спрашивали также какими распространенными геронтологическими стереотипами согласны респонденты. Как мы видим, большинство стереотипов, относящихся к оценке умственных способностей и деловых качеств, не разделяются гражданами старшего возраста (таблица 35).

Таблица 35

Сведения о стереотипах относящихся к оценке умственных способностей и деловых качеств граждан старшего возраста

Стереотип	Согласен	Не согласен	Затрудняюсь ответить
1	2	3	4
Большинство пожилых имеет слабое здоровье, часто бывают на больничных	42,8	44,5	12,7
Труд пожилых работников менее эффективен	29,8	49,6	10,5
Умственные качества работников с возрастом ухудшаются, что понижает результативность их деятельности	36,3	52,4	11,3

¹ Работа и возраст / Фонд Общественное Мнение. – Москва, 2018. – URL: <https://fom.ru/Ekonomika/14081> (дата обращения: 13.05.2020).

Продолжение таблицы 35

1	2	3	4
Пожилые работники не способны к обучению и переобучению	12,9	77,1	10,0
Пожилые работники консервативны, сопротивляются всему новому (знаниям, технологиям)	29,4	55,9	14,7
Пожилые работники являются тормозом любых инноваций	16,0	71,6	12,4
Пожилые работники все делают медленно, отстают по темпам работы от работников других возрастов	29,4	54,7	15,9

В 77,1 % случаев, ответивших не поддержали утверждение, что пожилые люди не способны к обучению и переобучению. А вот низкая оценка здоровья и физиологических особенностей граждан старшего возраста ими поддерживается.

До сих пор в обществе существует стереотипное представление об ограниченной способности граждан старшего возраста к восприятию новой информации и трудности в обучении.

Однако исследования показывают, что различия в способностях обучения между молодыми и пожилыми людьми незначительные и большинство людей в пенсионном возрасте (по крайней мере до 70–75 лет) в значительной мере сохраняют работоспособность, компетентность, интеллектуальный потенциал. Некоторые трудности в обучении связаны лишь с состоянием здоровья (слабостью зрения, слуха, плохой координацией движений)¹.

Если граждан старшего возраста разделяют стереотипы эйджизма эти стереотипы становятся основой их поведенческих практик, где повышению своего профессионального уровня и образованию нет места. Те же кто сохранил свой социальный потенциал, который характеризуется продолжением занятости,

¹ Кошарная Г. Б., Щанина Е. В. Особенности обучения пожилых людей / Г. Б Кошарная., Е. В Щанина // Интеграция образования. – 2013. – № 4 (73). – С. 57-61.

участием в общественной и политической жизни, развитыми социальными связями, отсутствием риска бедности и независимым проживанием, высоким уровнем образования и владением информационными технологиями, а также психологической устойчивостью являются потенциальной целевой группой для Lifelong learning – обучения в течении жизни.

Но в этом случае необходимо сразу обозначить проблему: сами россияне «третьего возраста» декларируют свой образовательный запрос в публичном пространстве нечетко и неактивно.

Главными сдерживающими факторами этой ситуации выступают: сохраняющиеся эйджистские установки и стереотипы, ограничивающие социальное пространство жизнедеятельности и развития людей «третьего возраста», в том числе их образовательное пространство; самоидентификация этих людей как мало ресурсной общности, не имеющей права на иные преференции от общества и государства, кроме пенсии; отсутствие понимания необходимости инклюзии в систему непрерывного образования как обязательной в современном обществе стратегии адаптации для всех возрастных групп¹. В таблице 36 представлены сведения о готовности граждан старшего возраста посетить профессиональную консультацию.

Таблица 36

Зависимость от социальных характеристик респондентов ответа на вопрос «Вы готовы посещать профориентационные занятия для пожилых граждан?»

Социальные характеристики респондентов	Готовы, это целесообразно	Нет, это нецелесообразно	Затрудняюсь ответить
1	2	3	4
<i>в % от ответивших</i>			
<i>Пол</i>			
Женский	49,6	22,4	28,0
Мужской	30,4	43,0	26,6
<i>Образование</i>			
Среднее общее	26,7	40,0	33,3

¹ Амбарова П. А., Зборовский Г. Е. «Серебряное» образование: противоречивость целей и путей их достижения / П. А Амбарова, Г. Е. Зборовский // Педагогический журнал Башкортостана. – 2019. – № 5. – С. 11.

Продолжение таблицы 36

1	2	3	4
Среднее профессиональное	30,8	35,4	33,8
Высшее профессиональное	57,0	23,0	20,0
<i>Профессионально-должностной статус</i>			
Работают по найму	47,0	27,8	25,2
Работают по найму, пенсионер	45,5	9,1	45,5
Самозанятые	71,4	14,3	14,3
Пенсионеры неработающие	20,8	43,4	35,8
Безработные	25,0	50,0	25,0

По результатам нашего исследования видно, что наибольший интерес к продолжению образования проявляют женщины, люди с более высоким уровнем образования, а также те, кому это образование необходимо для продолжения профессиональной карьеры.

Но именно включенность граждан старшего возраста в образовательный процесс может изменить негативную самоидентификацию этих людей. Люди этого возраста должны быть готовы не только передавать свой опыт, который зачастую является устаревшим и невостребованным другими поколениями работников, но и приобретать новый опыт в процессе образовательной деятельности.

Умение и навык одновременно учить и учиться для граждан старшего возраста создает возможность преодолеть профессиональный эйджизм.

Какие бы стереотипы эйджизма не были распространены в обществе, если данного работника характеризует высокая профессиональная пригодность, которая определяется не только уровнем квалификации, но и, например, успешным опытом применения редких знаний, практическим опытом использования определенных технологий, репутацией профессиональный эйджизм будет не столь значим при осуществлении профессионального выбора в конкурентной среде.

Социально-организационными условиями для преодоления профессионального эйджизма являются создание разновозрастных коллективов, разработка объективных требований и критериев для оценки работы, формирование устойчивых профессиональных поколений (врачей, педагогов, инженеров и др.) и, конечно, возможность получать образование невзирая на возраст и развить свой профессиональный потенциал.

3.4. Анализ развития социально-ценностных ориентаций в профессиональном образовании

В условиях цифровизации образования и реформирования всех сфер общественной жизни в начале этого столетия стремительно произошла смена социальных и ценностных смыслов жизни и самого человека. Однако в настоящее время по-прежнему остро стоит вопрос о преодолении духовного кризиса, породившего потерю к идеалам и ценностям государства современных молодых людей, что не характерно для людей более старшего возраста.

В начале этого столетия в 2000 и 2010 годах Научно-исследовательским институтом развития профессионального образования Российской академии образования (И.П. Смирнов, Е.В. Ткаченко) были проведены Всероссийские социологические исследования профессионального образования, которые показали, что появилось новое поколение российских граждан с *радикально изменившимися мотивами поведения*, нравственными ценностями, ориентирами и проблемами, не ориентированными на формирование гражданской ответственности и служение государству, что можно считать новым вызовом в профессиональном образовании^{1,2}.

Например, академик Н.Д. Никандров в своей монографии «Россия: социализация и воспитание на рубеже тысячелетий» оценил сложившееся положение с воспитанием молодёжи на рубеже XXI века, представив убедительные доказательства, подтверждающие что растёт влияние факторов, *примитивизирующих развитие личности*, поощряющих упрощенное, часто циничное отношение к другим людям и обществу, презрение к государственным структурам и национальной безопасности³.

¹ Смирнов И. П. Новый принцип воспитания: ориентация на интересы молодежи / И. П. Смирнов, Е. В. Ткаченко. – Москва : Издательский отдел НОУ ИСОМ, 2005. – 191 с. – ISBN 5-9559-0112-4.

² Смирнов И. П. Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000 и 2010 гг.) / И. П. Смирнов, Е. В. Ткаченко, А. С. Бурмистрова. – Москва : НИИРПО, 2012. – 212 с. – ISBN 978-5-905738-18-0.

³ Никандров Н. Д. Россия: социализация и воспитание на рубеже тысячелетий / Н. Д. Никандров. – Москва : Гелиос АРВ, 2000. – 229 с. – ISBN 5-85438-018-8.

Данный факт мы относим, как реакцию общества на утрату системы ценностей, в которой воспитывалось старшее поколение. В основе ценностей была ярко выраженная идейная привязанность и убеждения в справедливости предложенной модели поведения. Мы не имеем права предъявлять претензии целому поколению, выросшему в другой политической и социальной обстановке.

К таким *факторам*, разрушающим социально-ценностные ориентации молодых людей в начале этого тысячелетия, Н.Д. Никандров отнес следующие обстоятельства, произошедшие в изменении нашей страны:

1. Изменение ценностных установок образования с коллективистской на индивидуалистскую модель поведения.
2. Исчезновение в образовательной среде действия формулы «один за всех и все за одного», способствующей развитию гражданской позиции и ответственности за свои действия растущего человека.
3. Дегуманизация отношений в современном российском обществе.
4. Разрушение существовавших на протяжении тысячелетий естественных институтов социализации семьи.
5. Изменение нравственно-психологического климата в обществе, влияние средств массовой информации и либеральных идей на новое поколение.

Как видим, выделенные факторы, не теряют актуальность и по прошествии 20 лет, просто они стали в некоторых случаях более изощренными и технологичными, а в некоторых случаях даже агрессивными и разрушительными для личности и общества. Поэтому на стало интересно провести сравнительный анализ развития социально-ценностных ориентаций в период между поколениями.

Понимание того факта, что старшему поколению в некоторых случаях придётся передавать свой профессиональный опыт, а в некоторых ситуациях и учиться у молодых людей, послужило главной мотивацией к проведению данного исследования.

Цель исследования заключается в проведении анализа научных исследований в области подготовки государственных служащих, а также в проведении

исследования развития социально-значимых ценностей студентов, обучающихся по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление». Профессиональная служебная деятельность специалистов по данному направлению подготовки напрямую связана с управлением всеми видами государственных и общественных ресурсов.

Методы исследования. Системный подход дает возможность объяснить способ развития и функционирования любой системы. Использование подобного метода становится возможным тогда, когда перед исследованием стоит задача объяснения интегративных свойств объекта, который не является результатом простого суммирования частей, и свойства которого не могут быть выявлены из особенностей составляющих его элементов

В рамках нашего исследования системный метод, ориентированный на применение принципа целостности и межсистемного взаимодействия, позволяет выявить условия, при которых служение государству может стать новой социально-ценностной ориентацией в подготовке будущих государственных и муниципальных служащих.

Сравнительно-правовой метод позволил нам проанализировать законодательство и стратегии, на которых строится в высшей школе организация обучения студентов по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление». Технология развития социально-профессиональных ценностных ориентаций у студентов (Т.М. Резер, М.С. Хохолуш) и методика использованы для определения уровня развития социально-ценностных ориентаций студентов и предметов потребностей личности, определяющих жизненные ориентиры будущего государственного служащего.

В исследовании мы опирались на результаты и труды, исследовавшие условия формирования и развития у молодых людей ценностей, важных для государства: социальных, гражданских, патриотических, а также ценностей, касающихся благополучия других людей и общества в целом (А.Г. Асмолов, А.А. Деркач, В.И. Загвязинский, Э.Ф. Зеер, Т.Ю. Ломакина, Г.П. Медведева, Г.Г. Николаев, И.П. Смирнов, Е.В. Ткаченко, Т.М. Резер, Н.Г. Чевтаева, М.С. Хохолуш и др.)

В результате проведенного анализа мы пришли к суждению, что ценности, сложившиеся у молодежи в начале нового столетия, имели преимущественно индивидуально-личностную направленность, были связаны с повышением роли материального фактора и осознанием этого обстоятельства. Отсюда на первое место вышли такие ценности, как собственное здоровье, готовность заниматься любым делом, лишь бы за него хорошо платили, и т.д.

Ценности же социального характера, гражданские, патриотические, то есть касающиеся благополучия других людей, экономического благополучия общества, не воспринимались в то время молодежью как доминирующие цели их деятельности. Профессиональные ценности у молодых людей, поступающих учиться в колледжи и вузы в начале этого столетия также не были сформированы, что подтвердили полученные данные – только около 10% молодых людей выбирали профессию, ориентируясь на семейную традицию. В основном же выбор профессии осуществляется либо самостоятельно (41,8%), либо под влиянием родителей (31,6%). Это позволило сделать вывод о том, что двадцать лет назад большинство студентов, поступающих учиться в колледжи и вузы, не имели достаточного представления о своей будущей профессии^{1,2}. Мы можем констатировать, что это поколение в настоящее время находится в возрастной группе 38-42 года. Действительно, данное поколение не относится к группе граждан старшего возраста, но его наиболее яркие представители знают, что такое предпенсионный возраст и высказывают опасение за свою профессиональную судьбу в мире информационных технологий и цифровизации жизнедеятельности.

К сожалению, как показывают педагогический опыт и результаты наблюдения, социально-ориентированные ценности не становятся ведущими в личностном саморазвитии у современных молодых людей, однако, четко просматривается тенденция понимания значимости этого процесса в профессиональном развитии

¹ Смирнов И. П. Новый принцип воспитания: ориентация на интересы молодежи / И. П. Смирнов, Е. В. Ткаченко. – Москва : Издательский отдел НОУ ИСОМ, 2005. – 191 с. – ISBN 5-9559-0112-4.

² Смирнов И. П. Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000 и 2010 гг.) / И. П. Смирнов, Е. В. Ткаченко, А. С. Бурмистрова. – М. : НИИРПО, 2012. – 212 с. – ISBN 978-5-905738-18-0.

среди студентов по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление».

Исследование по технологии развития социально-профессиональных ценностных ориентаций (Т.М. Резер, М.С. Хохолуш) осуществлялось в образовательном процессе Школы государственного управления и предпринимательства Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина. Характеристики исследования: возраст опрашиваемых – от 18 до 21 года, а также действующие чиновники в возрасте от 50 лет и более.

Статус опрашиваемых: студенты Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина и других университетов г. Екатеринбурга; количество опрашиваемых: 1041 человек; сроки проведения исследования – 2017-2019 гг.

В 2019 г. мы провели исследование у 363 студентов, остановимся более подробно на данных этого исследования. В исследовании приняли участие 187 (51,5 %) студентов женского пола и 176 (48, 5 %) студентов мужского пола, поэтому мы не стали ранжировать по гендерному признаку, так как выборки по гендерному признаку приблизительно одинаковы.

В таблице 37 представлены терминальные ценности. Как видим, на первом месте в этой возрастной группе значится терминальная ценность «здоровье», что можно объяснить прагматичным подходом современных молодых людей к основному ресурсу человека, обеспечивающего его жизнедеятельность. На втором и третьем местах – терминальные ценности «счастливая семейная жизнь» и «любовь», то есть треть опрошенных настроены на создание дружной и крепкой семьи, что подтверждает настроенность этой возрастной группы на ценность «любовь». «Материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений)» – терминальная ценность занимает четвертое место, что соответствует мнениям 29,6 % опрошенных, то есть одна треть студентов сориентированы на потребительские отношения в жизни.

Таблица 37

Развитие терминальных ценностей

Ранг	Название ценности	Количество человек	Проценты
1	Здоровье (физическое и психическое)	103	67,7%
2	Счастливая семейная жизнь	51	33,5%
3	Любовь (духовная и физическая близость любимым человеком)	51	33,5%
4	Материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений)	45	29,6%
5	Интересная работа	44	28,9%
6	Наличие хороших и верных друзей;	41	26,9%
7	Красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и искусстве)	39	25,6%
8	Творчество (возможность творческой деятельности)	38	25%
9	Развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)	38	25%
10	Жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом)	37	24,3%
11	Развлечение (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей)	36	23,6%
12	Общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе, учебе)	34	22,3%
13	Счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)	34	22,3%
14	Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений)	32	21%
15	Активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)	31	20,3%
16	Свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)	29	19%
17	Познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)	27	17,7%
18	Продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей)	25	16,4%

Терминальная ценность «Счастье других (благосостояние, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)» занимает только 13 ранг, что составляет 22,3 % респондентов от всей выборки. Только 21 % респондентов уверены в себе и свободны от внутренних противоречий, что можно также объяснить происходящим становлением и развитием личности в возрасте от 18 до 21 года.

В таблице 38 представлены инструментальные ценностные ориентации. Что касается выраженности инструментальных социально-значимых ценностей у студентов, то на первое место определена ими инструментальная ценность «Воспитанность (хорошие манеры)», эту ценность поддержали 39 % респондентов.

Таблица 38

Развитие инструментальных ценностей

Ранг	Название ценности	Количество человек	Проценты
1	2	3	4
1	Воспитанность (хорошие манеры)	59	39%
2	Ответственность (чувство долга, умение держать свое слово)	53	35%
3	Честность (правдивость, искренность)	53	35%
4	Высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)	48	32%
5	Непримиримость к недостаткам в себе и других	46	30%
6	Независимость (способность действовать самостоятельно, свободно)	44	30%
7	Терпимость (к взглядам и мнению других людей, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)	41	27%
8	Жизнерадостность (чувство юмора)	41	27%
9	Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения)	36	24%
10	Исполнительность (дисциплинированность)	35	23%
11	Смелость в отстаивании своего мнения, взглядов	35	23%

Продолжение таблицы 38

1	2	3	4
12	Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)	34	22%
13	Чуткость (заботливость)	32	21%
14	Образованность (широта знаний, высокая общая культура)	32	21%
15	Аккуратность (чистоплотность, умение содержать в порядке вещи, порядок в делах)	30	19%
16	Твердая воля (умение добиваться своего, не отступать перед трудностями)	29	19%
17	Широта взглядов (умение принять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)	28	18%
18	Самоконтроль (сдержанность, дисциплинированность)	27	18%

Нам интересно было узнать, что инструментальные ценности «Ответственность (чувство долга, умение держать свое слово)» и «Честность (правдивость, искренность)» поддержали 35% респондентов и определили их как 2-3 ранги. Скорее это та часть студентов, нацеленная на понимание целей и функций государства в профессиональной служебной деятельности уже в достаточно молодом возрасте и сознательно сделавшая выбор на обучение по направлению «Государственное и муниципальное управление». Выраженность инструментальной ценности «Высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)» у 32 % респондентов можно объяснить молодым возрастом и выраженными амбициями в этой возрастной группе.

Обращение к теме служения государству актуально не только потому, что об этом заявил наш Президент В.В. Путин, что имеются исследования ученых разных специальностей, подтверждающих необходимость наличия в государстве общей идеологии, обеспечивающей его целостность и суверенитет, но и имеется потребность самих молодых людей в осуществлении собственной идентификации в соответствии с целями и функциями государства. На наш взгляд, это очень важный аспект для понимания всеми субъектами образовательных

правоотношений, что профессиональная служебная деятельность государственного служащего базируется не на реализации собственных потребностей и мотивов, направленных на получение некой выгоды на государственной службе, а сосредоточена на служении государству и населению на профессиональной основе и в соответствии с сформированными социально-ценностными ориентациями.

Мы разделяем мнение Г.П. Медведевой о том, что современное российское общество может быть охарактеризовано как общество постепенного *отчуждения личности от общества*. Поэтому происходит эгоизация личности, в результате чего развиваются социальная апатия, безразличие, своеобразная «всеядность», которые затем трансформируются в цинизм, жестокость и беспринципность по отношению ко всем, кроме себя и своего ближайшего значимого окружения¹.

Возвращение вопросов воспитания в круг государственных приоритетов свидетельствует об актуальности проблемы целенаправленного воспитания на всех уровнях образования, особенно в высшей школе. По мнению Президента РФ, смысл, миссия государственной службы *заключается именно в служении*, и человек, который выбирает этот путь, должен прежде всего для себя решить, что он связывает свою жизнь с Россией, с нашим народом, и никак иначе, без всяких полутонов и допущений. Озвученные в Послании Президента РФ Федеральному Собранию 15 января 2020 года требования к государственным служащим, по нашему мнению, ориентированы системе высшего образования, а точнее конкретным высшим учебным заведениям, готовящих кадры по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление».

В послании Президента РФ Федеральному Собранию 15 января 2020 г. говорится о необходимости на конституционном уровне закрепить обязательные требования к лицам, которые занимают государственные, критически важные для обеспечения безопасности и суверенитета страны. К ним отнесены главы субъектов Федерации, члены Совета Федерации, депутаты Государственной

¹ Медведева Г. П. Воспитательный потенциал этики социальной работы / Г. П. Медведева // ЦИТИСЭ. – 2020. – № 1 (23). – С. 69-80.

Думы, Председатель Правительства, его заместители, федеральные министры, руководители иных федеральных органов, а также судьи не могут иметь иностранное гражданство, вид на жительство либо иной документ, который позволяет постоянно проживать на территории другого государства¹.

Более жесткие требования предъявлены к лицам, претендующим на должность Президента Российской Федерации: предложено закрепить требование о постоянном проживании на территории России не менее 25 лет, а также не иметь иностранного гражданства или вида на жительство в другом государстве, причем не только на момент участия в выборах, но и когда бы то ни было ранее.

Развитие социально-ценностных ориентаций у студентов направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» является актуальной темой по нескольким причинам. Во-первых, есть необходимость реформирования образовательных программ в высшей школе, что также обозначено в Указе Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», в котором Правительству Российской Федерации поручено при разработке национального проекта в сфере образования исходить из того, что в 2024 г. будет необходимо обеспечить решение нескольких задач, одной из которых является модернизация профессионального образования, в том числе, посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ, соответствующих требованиям времени и политической ситуации в стране².

Во-вторых, увеличение конкуренции на рынке труда требует от выпускников в сфере государственного и муниципального управления качества образования и четкого осознания значимости своей будущей профессии на службе государству.

Информатизация и цифровизация образования предъявляет новые вызовы системе высшего образования. Становление цифрового образования обусловило

¹ Послание Президента Федеральному Собранию 15 января 2020 года / Официальный сайт Президента Российской Федерации. – Москва, 2020. – URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/62582> (дата обращения: 29.01.2020).

² О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента РФ от 07 мая 2018 № 204 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

необходимость развития сетевой идентичности – новой формы идентификации человека и общественного сознания, существенно изменившей систему нравственных ценностей в обществе¹.

Мы разделяем позицию А.В. Пономарева, согласно которой необходимо формирование нового педагогического инструментария реализации воспитательного компонента социально-педагогической функции вуза, способствующей формированию моделей социально-личностных компетенций выпускников в системе воспитательной деятельности высшей школы и развивающей социально-ценностные ориентации личности².

Чтобы успешно реализовать формирование и развитие новых моделей социально-личностных и социально-ценностных компетенций выпускников в высшей школе необходима совокупность концептуальных положений, подходов и принципов, направленных на опережающее профессиональное образование, которое нуждается в проектировании и стратегическом обосновании его целеполагания и содержания, ориентированного на успешную профессионализацию и социализацию выпускников, в том числе будущих чиновников, способных служить государству³.

Главная цель гражданско-патриотического воспитания молодежи, на наш взгляд, состоит в воспитании гражданина и патриота своей страны. Он должен обладать важнейшими духовно-нравственными ценностями, социальными и профессиональными ценностями, способствующими деятельности гражданина в интересах общества и отечества^{4,5,1}.

¹ Асмолов А. Г., Шехтер Е. Д., Черноризов А. М. Преадаптация к неопределенности как стратегия навигации развивающихся систем: маршруты эволюции / А. Г. Асмолов, Е. Д. Шехтер, А. М. Черноризов // Вопросы психологии. – 2017. – № 4. – С. 3-26.

² Пономарев А. В. Социально-педагогическая функция вуза в воспитании современного специалиста: монография / А. В. Пономарев. – Москва : Издательство Икар, 2009. – 410 с. – ISBN 978-5-7974-0205-3.

³ Зеер Э. Ф. Панорама развития основных направлений развития опережающего профессионального образования / Э. Ф. Зеер // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 2. – С. 5–8.

⁴ Резер Т. М., Сулимин В. В. О методологических основах построения комплексной системы гражданско-патриотического воспитания в образовательной среде / Т. М. Резер., В. В. Сулимин // Право и образование. – 2015. – № 1. С. 79–86.

⁵ Резер Т. М., Сулимин В. В. Нормативная база и система патриотического воспитания / Т. М. Резер., В. В. Сулимин // Профессиональное образование. Столица. – 2015. – № 10. – С. 35-36.

Духовное и культурное становление личности государственного служащего можно представить, как процесс усвоения, осознания, принятия, закрепления и реализации ценностей своей профессиональной деятельности и поведения. Содержание ценностей включает в себя социальные и профессиональные ценности, а также специальные знания, необходимые для осуществления профессиональной служебной деятельности на должности государственного служащего.

Профессиональный потенциал будущих государственных служащих включает в себя личностное и профессиональное развитие человека. Исследования показывают, что чаще значимыми становятся такие ценности, как «интересная работа», «творчество», «жизнерадостность», «независимость», а наименее значимыми оказались «ответственность» и «исполнительность». Деловые и личностные качества выпускника по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» определяют его профессиональные и служебные действия, направленные на сохранение традиционных и исторически сложившихся ценностей в России^{2,3,4,5}.

На основе проведенного анализа мы выделяем в нашем исследовании следующие условия, способствующие реализации новой социально-ценностной ориентации профессиональной подготовки будущих чиновников – служение государству:

1. Наличие государственной политики в этой сфере, обосновавшей ориентиры модели поведения чиновников новой формации.

¹ Гладких В. В. Системно-деятельностный подход как методологическая основа гражданско-патриотического воспитания молодежи / В. В. Гладких // Вестник ТГУ. – № 4 (96). – 2011. – С. 160–165.

² Чевтаева Н. Г., Никитина А. С. Формирование инновативного потенциала в процессе профессиональной подготовки государственных служащих как социально-профессиональной группы / Н. Г. Чевтаева, А. С. Никитина // Вопросы управления. – 2012. – № 1 (18). – С. 71–79.

³ Деркач А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека / А. А. Деркач. – Москва : РАГС, 2000. – 536 с. – ISBN 5-7729-0054-4.

⁴ Суворова Е. В., Андреева О. В., Емец Т. В. Профессионально – личностный потенциал и параметры оценки его развития / Е. В. Суворова, О. В. Андреева, Т. В. Емец // Перспективы науки и образования. – 2019. – № 2 (38). – С. 1–13.

⁵ Rezer T. M., Kuznetsova E. V. Practice-Oriented Training as a Mechanism of Professional Experience Development / Proceedings of the 11th Annual International Conference on Education and New Learning Technologies. – 2019. – P. 2107-2110.

2. Формирование нового педагогического инструментария реализации воспитательного компонента социально-педагогической функции высшей школы.

3. Наличие проектирования и стратегии содержания образования, ориентированного на профессионализацию и социализацию будущих чиновников, способных служить государству и успешно реализовать его цели и функции.

4. Обеспечение на всех этапах становления молодого человека воспитания как гражданина и патриота своей страны, обладающего важнейшими духовно-нравственными ценностями.

Комплексное и системное объединение всех условий, на наш взгляд, будет способствовать успешной и эффективной реализации заявленной новой парадигмы образования в сфере государственного и муниципального управления и модели социально-личностных и социально-ценностных компетенций выпускников, включающей концептуальные положения на опережающее профессиональное образование по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление».

Ценностный подход к изучению социальных явлений и процессов позволяет проанализировать внутреннюю сторону взаимосвязи личности и общества, увидеть личностный аспект ориентации обучающихся на социально значимые ценности и их ориентацию на предметы потребностей.

1. Социально-ценностные ориентации государственных служащих следует рассматривать как формирующуюся готовность личности к реализации целей и функций государства.

2. Методы исследования, используемые в работе, показали, что в группе терминальных ценностей 1 и 2 ранги занимают ценности «здоровье» и «счастливая семейная жизнь», а ценность «интересная работа» была определена у 28,9% респондентов также, как терминальная ценность «наличие хороших и верных друзей» у 26,9 % опрошенных, что соответствует 5 и 6 рангам.

3. В группе инструментальных ценностей лидируют следующие ценности: «воспитанность (хорошие манеры) – поддерживают 39 % опрошенных; «ответственность (чувство долга, умение держать свое слово)» – 35 % респондентов, «честность (правдивость, искренность)» тоже поддержали 35 % респондентов. К сожалению, инструментальную ценность «чуткость (заботливость)» поддержали 21 % опрошенных – 13 рейтинг, а вот на последнем 18 месте оказалась ценность «самоконтроль (сдержанность, дисциплинированность)», что можно связать часть студентов с затянувшимся инфантилизмом и детским эгоцентризмом.

4. Человеческий потенциал молодежи мы рассматриваем как источник социокультурных изменений¹. Инструментальные ценности меняются в процессе становления и развития личности, поэтому исследование будет продолжено в течение всего периода обучения по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление.

Результаты исследования. Выделены факторы, разрушающие социально-ценностные ориентации молодых людей – изменение ценностных установок образования; дегуманизация отношений в обществе; снижение статуса института семьи; изменение формулы поведения молодых людей; смена ориентации на индивидуализм; отступление от реализации гражданско-патриотического воспитания.

Сформулированы условия, определяющие успешность реализации новой социально-ценностной ориентации в подготовке будущих чиновников – служение государству: принятая государственная политика в этой сфере образования; модель поведения чиновников новой формации на основе признания значимости социальных ценностей; педагогический инструментарий воспитательного компонента социально-педагогической функции высшей школы; ориентация на профессионализацию и социализацию будущих чиновников; воспитание

¹ Лапшин В. А. Человеческий потенциал молодежи как источник социокультурных изменений : спец. 09.00.11 «Социальная философия» : дисс. ... канд. филос. наук / Лапшин Василий Андреевич ; Моск. гуманитар. ун-т. – Москва, 2013. – 153 с.

гражданина и патриота своей страны, способного эффективно и результативно реализовать цели и функции государства.

Обосновано, что *модель* социально-личностных и социально-ценностных компетенций выпускников по этой специальности должна быть стратегически обоснована и содержать гражданско-патриотическую составляющую.

В заключение данной части монографии еще раз обратимся к анализу антинормы молодые – старшие. Мы не случайно вставили исследование социально-ценностных ориентаций у будущих чиновников, которым предстоит решать вопросы государственной политики в сфере профессионального обучения граждан ставшего возраста. Как видим, после перестройки в России выросло новое поколение, ориентированное на индивидуализм, несклонное к проявлению интереса к коллективизму и сотрудничеству для решения общественных интересов.

Мы не видим в этом обстоятельстве большой трагедии, однако, должны понимать, что своевременное государственное участие в решении вопроса сохранения общечеловеческих ценностей среди своих граждан, позволит консолидировать общество. В качестве такого примера можно считать Указ Президента РФ от 18 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», в котором указано на необходимость *формирования системы непрерывного обновления работающим гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков*, включая овладение компетенциями в области цифровой экономики всеми желающими¹.

В Указе Президента РФ от 18 мая 2018 г. № 204 есть и другие нормы, направленные на решение общенациональных целей и задач, в том числе по уровням и отраслям в области образование и науки.

¹ О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента РФ от 07 мая 2018 № 204 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

С методологической точки зрения мы можем утверждать, что общенациональные цели есть тот государственный механизм, с помощью которого возможно сглаживание противоречия в антиномии молодые – старые.

Объявленная средняя продолжительность жизни в России до 80 лет, потребует не только сближения профессиональных интересов между молодыми членами общества и гражданами старшего возраста, но и в выработки новой стратегии общественного самосознания и признания социально значимых ценностей, а также выработки гражданской позиции, построенной на принципах коллективного сближения и профессионального признания. Все перечисленные потребности также потребуют теоретического переосмысления социальных и профессиональных ценностей в эпоху тотальной цифровизации жизнедеятельности человека и технологических процессов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обращение к теме педагогика взрослых, а также рассмотрение организации профессионального обучения и иных форм граждан старшего возраста среди коллектива авторов вызвало дискуссию по нескольким причинам.

Во-первых, мы обсудили социально-правовой статус гражданина старшего возраста и пришли к выводу, что в данную категорию входят люди предпенсионного и пенсионного возраста.

Во-вторых, в ходе продолжительной дискуссии нам стало понятно, что раскрытие темы исследования невозможно в рамках одной педагогики взрослых, потому что человек – это сложный объект для научного изучения, в котором сочетаются биологическое и социальное начала, поэтому требуются знания о нем других наук, тем более в «третьем возрасте».

В-третьих, когда мы рассматривали структуру монографии, то тоже пришли к убеждению, что необходимо рассмотреть зарубежный опыт и теоретические концепции обучения граждан «третьего возраста», чтобы было можно его сравнить с отечественным опытом в этой сфере. В основе теории западноевропейского дополнительного профессионального образования для взрослых лежат концепции обучения в течение всей жизни и образование взрослых, продолженное профессиональное образование, возобновляемое образование.

Метод историко-педагогического анализа позволил нам сделать вывод о том, что взрослый человек в процессе профессионального обучения меняет свое видение мира, расширяет горизонты в зависимости от условий, диктуемых современностью и техническим прогрессом развития, а организация профессионального обучения граждан старшего возраста законодательно закреплённая в России и за рубежом, имеет свои культурные и национальные особенности в каждой стране.

Также мы предложили дефиницию профессионального обучения для граждан старшего возраста: под **профессиональным обучением** понимается система

получения профессиональных знаний и компетенций, которые предпринимаются человеком после получения им начальных профессиональных знаний и навыков в целях адекватного выполнения профессиональных задач в течение трудовой деятельности.

Организация профессионального обучения не может быть построена без определения принципов, поэтому мы сформулировали их следующим образом: новые базовые знания и навыки для всех; увеличение инвестиций в человеческие ресурсы; инновационные методики преподавания и учения; новая система оценки полученного образования; развитие наставничества и консультирования; приближение образования к дому и др.

При построении модели организации профессионального обучения граждан старшего возраста был проанализирован понятийный аппарат педагогики «третьего возраста», синонимом которой является термин «андрагогика», дана характеристика психологических особенностей людей, необходимых для успешного обучения по К. Роджерсу, были предложены теоретические конструкции подходов: праксиологического, тезаурусного, компетентностного, социально-ценностного подхода и медико-педагогического подхода.

Проведенное социологическое исследование около пятисот респондентов старшей возрастной группы убедительно показало, что на продолжение получение профессионального образования влияет мотивация и здоровье человека.

Мы также выявили и проблемы в отношении граждан старшего возраста:

1. Не восприятие обществом в целом гражданина старшего возраста со стороны работодателя в качестве полноценного работника.
2. Пренебрежительное отношение со стороны более молодых групп населения к пенсионерам, снижение социальной ответственности со стороны нового поколения за судьбу старшего поколения, что связано с изменением ценностных ориентаций молодых людей.

Однако со стороны государства проводится стройная и логичная политика по решению проблем и вопросов, связанных с полным развитием образовательного и профессионального потенциала этой категории граждан.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Bal P. M., De Lange A. H., Zacher H., Van der Heijden B. A. Lifespan Perspective on Psychological Contracts and Their Relations with Organizational Commitment // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. – 2013. – 22 (3). – P. 279–292.
2. Branco K. J., Williamson J. B. Stereotyping and the Life Cycle: Views of Aging and the Aged. – New York : Praeger. – 1982. – 410 p.
3. Bussolo M., Koettl J., Sinnott E. Golden Aging: Prospects for Healthy, Active, and Prosperous Aging in Europe and Central Asia. – Washington, DC : The World Bank. – 2015. – 363 p.
4. Caporalet L., Culbertson G. Verbal Response Modes of Baby Talk and Other Speech at Institutions for the Aged // *Language and Communication*. – 1986. – 6. – P. 99-112.
5. Henschke J. A., Cooper M. K. International Research Foundation for Andragogy and the Implications for the Practice of Education with Adults / *Proceedings of the Midwest Research-to Practice Conference in Adult, Continuing, Extension and Community Education, Missouri*. – 2006. – P. 93-98.
6. Ivey D. C., Wieling E., Harris S. M. Save the Young – the Elderly Have Lived Their Lives: Ageism in Marriage and Family Therapy // *Family Process*. – 2000. – 39 (2). – P. 163-175.
7. Jarvis P. Adult Education and Lifelong Learning: Theory and Practice. – New York, NY : Routledge Falmer. – 2004. – 144 p.
8. Joshi P. K., Pirastu N., Wilson J. F. Genome-Wide Meta-Analysis Associates HLA-DQA1/DRB1 and LPA and Lifestyle Factors with Human Longevity // *Nature Communications*. – 2017. – 8. – P. 91-98.
9. Karmaeva N., Zakharov A. The Effects of Job-Related Training of the Sense of Control of Male and Female Workers in Russia // *International Journal of Lifelong Education*. – 2020. – 39 (2). – P. 139-153.

10. Kasianova T., Radchenko T., Voronina L., Turgel I. Success Factors of Social and Professional Adaptation of Senior Citizens in the Modern Labor Market / Proceedings of the Ecological-Socio-Economic Systems: Models of Competition and Cooperation (ESES 2019). – 2020. – P. 30-35.
11. Köppen K. Second Births in Western Germany and France // Demographic Research. – 2006. – 14 (14). – P. 295-330.
12. Laslett P. The Third Age, the Fourth Age and the Future // Ageing and Society. – 1994. – 3 (14). – P. 436-447.
13. McLean S. They're Happy, But Did They Make a Difference? Applying Kirkpatrick's Framework to the Evaluation of a National Leadership Program // Canadian Journal of Program Evaluation. – 2003. – 18 (1). – P. 8-12.
14. Ministerial Declaration – ensuring a society for all ages: promoting quality of life and active ageing // Official web-site of United Nations. – URL: <https://www.un.org/> (дата обращения: 14.04.2020).
15. Mulders J. O. Employers' Age-Related Norms, Stereotypes and Ageist Preferences in Employment // International Journal of Manpower. – 2019. – 11. – P. 1-12.
16. Namkee G. C., James M. Elder Abuse, Neglect and Exploitation: Risk Factors and Prevention Strategies // Journal of Gerontological Social Work. – 2000. – 33 (2).
17. Nelson T. D. Ageism: Prejudice Against our Feared Future Self // Journal of Social Issues. – 2005. – 61 (2). – P. 207-221.
18. Pasupathi M., Lockenhoff C. Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons. – London : MIT Press. – 2002. – 388 p.
19. Rezer T. M., Kuznetsova E. V. Practice-Oriented Training as a Mechanism of Professional Experience Development / Proceedings of the 11th Annual International Conference on Education and New Learning Technologies. – 2019. – P. 2107-2110.
20. Rezer T., Voronina L., Turgel I. Implementation of the Regulatory Mechanism for Developing the Educational Potential of Senior Citizens in Russia and

Abroad / Proceedings of the Ecological-Socio-Economic Systems: Models of Competition and Cooperation (ESES 2019). – 2020. – P. 21-25.

21. Rezer T. Practice-Oriented Training as a Mechanism of Development of Professional Potential of Students of Higher Education in Russia and Abroad: Historical and Social aspect / Proceedings of the Ecological-Socio-Economic Systems: Models of Competition and Cooperation (ESES 2019). – 2020. – P. 41-46.

22. Rowe J. D., Kahn R. L. Successful Ageing // The Gerontologist. – 1997. – 4 (37). – P. 433-440.

23. Sinyavskaya O, Chervyakova A, Gorvat E. Does Job Change After Becoming a Pensioner Contribute to Maintaining Employment in Old Age. – Moscow : HSE. – 2020. – 30 p.

24. Stadelhofer C., Marquard M. Das Internet als Chance für die Weiterbildung von Senior/-innen in einem vereinten Europa / Proceedings of the European Conference Learning in Later Life. – 2005. – P. 49-53.

25. Tews H. P., Schreiber W. K., Schott J. Vocational Rehabilitation in German Vocational Retraining Centres and Results of Berufsförderungswerk Heidelberg // Rehabilitation. – 2003. – 42 (1). – P. 36-44.

26. Tokatli R. An Overview of Adult Education in Israel. – Jerusalem : Ministry of Education. – 2011. – 33 p.

27. Van Dalen H. P., Henkens K., Schippers J. Productivity of Older Workers: Perceptions of Employers and Employees // Population and Development Review. – 2010. – 36 (2). – P. 309-330.

28. Voronina L., Kasyanova T., Mechanisms to Promote Self-Employment of Unemployed Citizens: the Russian and European Experience / Proceedings of the 12th International Days of Statistics and Economics. – 2018. – P. 1894-1903.

29. Wilkinson J. A., Ferraro K. F. Thirty Years of Ageism Research. – London : MIT Press. – 2002. – 388 p.

30. Wiktorowicz J. Social and Human Capital as the Individual Factors of Economic Activity of People Aged 50+ Case of Poland / Proceedings of the 12th International Days of Statistics and Economics. – 2018. – P. 150-153.
31. World Employment and Social Outlook: Trends 2018. – Geneva : ILO. – 2018. – 35 p.
32. Zemke R., Raines C., Filipczak B. Generations at Work: Managing the Clash of Veterans Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace. – New York : AMACOM books. – 2000. – 280 p.
33. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».
34. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».
35. Об основных направлениях реформы общеобразовательной и профессиональной школы: Постановление ВС СССР от 12.04.1984 № 13-XI // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».
36. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Информационное общество» (2011-2020 годы): Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 313 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».
37. Об утверждении Методики применения дистанционных образовательных технологий (дистанционное обучение) в образовательных учреждениях высшего, среднего и дополнительного профессионального образования РФ: Приказ Министерства образования РФ от 18 декабря 2002 года №4452 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».
38. Об утверждении Правил предоставления в 2019-2024 годах субсидий из федерального бюджета некоммерческой организации на реализацию мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста в рамках федерального проекта «Старшее поколение»

национального проекта «Демография»: Постановление Правительства РФ от 25 января 2019 г. № 35 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

39. О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Содействие занятости населения» и признании утратившими силу некоторых актов: Постановление Правительства РФ от 30 ноября 2019 г. № 1558 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

40. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

41. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента РФ от 07 мая 2018 № 204 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

42. О федеральной целевой программе «Электронная Россия» (2002-2010 годы): Постановление Правительства РФ от 28 января 2002 года № 65 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

43. Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года: Распоряжение Правительства РФ от 5 февраля 2016 г. № 164-р // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

44. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

45. Агранович М. Л. Оценка шансов на занятость работников предпенсионного и пенсионного возрастов / М. Л. Агранович // Экономическая политика. – 2019. – Т. 14. – № 2. – С. 90–109.

46. Активное долголетие с высоким качеством жизни населения России: материалы для подготовки Федеральной целевой программы (на период 2010-2025 года). – Москва : Российский геронтологический научно-клинический центр, 2010. – 38 с.

47. Амбарова П. А., Зборовский Г. Е. «Серебряное» образование: противоречивость целей и путей их достижения / П. А. Амбарова, Г. Е. Зборовский // Педагогический журнал Башкортостана. – 2019. – № 5. – С. 11-19.

48. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 288 с. – ISBN 5-272-00315-2.
49. Андерсон Д., Хант Б., Снадден С. Фискальная консолидация в еврозоне: как структурные реформы могут облегчить последствия / Д. Андерсон, Б. Хант, С. Снадден // Вестник международных организаций: образование, наука, новая экономика. – 2014. – № 9 (1). – С. 19-27.
50. Андреева Н. Ю. Психологические особенности обучения взрослых с учетом различных учебных стилей / Н. Ю. Андреева // Инновационное развитие профессионального образования. – 2015. – № 1 (07). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-obucheniya-vzroslyh-s-uchetom-razlichnyh-uchebnyh-stiley> (дата обращения: 05.05.2020).
51. Анцыферова Л. И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии / Л. И. Анцыферова. – Москва : Институт психологии РАН, 2006. – 413 с. – ISBN 5-9270-0094-0.
52. Асмолов А. Г., Шехтер Е. Д., Черноризов А. М. Преадаптация к неопределенности как стратегия навигации развивающихся систем: маршруты эволюции / А. Г. Асмолов, Е. Д. Шехтер, А. М. Черноризов // Вопросы психологии. – 2017. – № 4. – С. 3-26.
53. Астратова Г. В. Об управлении качеством жизни и обеспечении условий для достойного труда населению «третьего возраста» Уральского федерального округа / Г. В. Астратова // Достойный труд – основа стабильного общества : сб. ст. VIII Междунар. науч.-практ. конф. 31 окт. – 3 нояб. 2016 г. – Екатеринбург, 2016. – С. 12–15.
54. Ахрамович М. И. Коммуникативные тренинги в системе дополнительного образования взрослых / М. И. Ахрамович // Современные тенденции в дополнительном образовании взрослых : материалы междунар. науч. конф., 14 нояб. 2012 г. – Минск, 2012. – С. 3–6.
55. Барсуков В. Н., Чекмарева Е. А. Последствия демографического старения и ресурсный потенциал населения «Третьего» возраста / В. Н. Барсуков, Е. А. Чекмарева // Проблемы развития территории. – 2017. – № 3 (89). – С. 92-107.

56. Барышева Г. А., Михальчук А. А., Недоспасова О. П., Беркалов С. В., Задорожный В. Н., Терехина Л. И., Касати Ф. Статистический анализ влияния образования на благополучие старшего поколения Томской области / Г. А. Барышева, А. А. Михальчук, О. П. Недоспасова, С. В. Беркалов, В. Н. Задорожный, Л. И. Терехина, Ф. Касати // Фундаментальные исследования. – 2017. – № 8 (2). – С. 357–367.

57. Безрукова В. С. Основы духовной культуры : энциклопедический словарь педагога / В. С. Безрукова. – Екатеринбург : НИВ, 2000. – 814 с.

58. Бим-Бад Б. М. Педагогический энциклопедический словарь / Б. М. Бим-Бад. – Москва : Большая рос. энцикл., 2002. – 188 с. – ISBN 5-85270-230-7.

59. Боброва Н. Л., Полубок В. А. Интерактивные технологии в образовании / Н. Л. Боброва, В. А. Полубок // Современные тенденции в дополнительном образовании взрослых : материалы междунар. науч. конф., 14 нояб. 2012 г. – Минск, 2012. – С. 6–8.

60. Бодалев А. А. Как становятся великими или выдающимися? / А. А. Бодалев, Л. А. Руткевич. – Москва : Изд-во Институт психотерапии, 2003. – 287 с. – ISBN 5-89939-089-1.

61. Большой Энциклопедический словарь. – URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc3p/55734> (дата обращения: 20.03.2020).

62. Бордовская Н. В. Педагогика : учебник для вузов / Н. В. Бордовская, А. А. Реан. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 304 с. – ISBN 5-8046-0174-1.

63. Бородина Д. Р. Организации дополнительного образования взрослых на рынке образовательных услуг: стратегии руководителей / Д. Р. Бородина. – Москва : Информационный бюллетень НИУ ВШЭ, 2014. – 44 с. – ISBN 978-5-906737-10-6.

64. Бурдые П. Практический смысл / П. Бурдые. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 562 с. – ISBN 5-89329-351-7.

65. Быченко Ю. Г. Социологическая концепция человеческого капитала / Ю. Г. Быченко. – Саратов : Поволжская академия государственной службы, 2000.

– 112 с. – URL: http://www.inspp.ru/index.php?option=com_content&task=view&id= (дата обращения: 12.05.2020).

66. В поисках нового «серебряного века» в России: факторы и последствия старения населения / Всемирный Банк. – 2013. – 51 с. – URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/home> (дата обращения: 16.04.2020).

67. Вербицкий А. А. Педагогические технологии в контекстном обучении / А. А. Вербицкий // Педагогика и психология образования. – 2011. – № 1. – С.43-46.

68. Вишневская Н. Т. Работники старших возрастов на рынке труда в странах ОЭСР / Н. Т. Вишневская // Экономический журнал ВШЭ. – 2017. – Т. 21. – № 4. – С. 680–701.

69. Возрастная классификация / Всемирная организация здравоохранения. – URL: <https://agesecrets.ru/vozrast/vozrastnaya-klassifikatsiya-vsemirnoj-organizatsii-zdravoohraneniya#i> (дата обращения: 21.08.2019).

70. Выготский Л. С. Психология развития человека / Л. С. Выготский. – Москва : Изд-во Эксмо, 2005. – 1136 с. – ISBN 5-699-13728.

71. Вырщиков А. Н. Методологические основы тьюторского сопровождения / А. Н. Вырщиков // Известия ВГПУ. – 2019. – № 4 (137). – С. 21-25.

72. Высоцкая И. В. Становление и развитие университета третьего возраста в Германии : спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» : дис. ... канд. пед. наук / Высоцкая Инна Владимировна : – Волгогр. гос. соц.-пед. ун-т. – Волгоград, 2015. – 238 с.

73. Выступление В. В. Путина на пленарном заседании ПМЭФ-2017 / Официальный сайт Президента Российской Федерации. – Москва. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/54667> (дата обращения: 05.05.2020).

74. Гдадких В. В. Системно-деятельностный подход как методологическая основа гражданско-патриотического воспитания молодежи / В. В. Гдадких // Вестник ТГУ. – № 4 (96). – 2011. – С. 160–165.

75. Герасимова Т. М. Пожилая женщина современной России: методология и результаты тендерного анализа биографий / Т. М. Герасимова // Феминистская теория и практика: Восток-Запад : мат. межд. науч.-практ. конф. ПЦГИ. – Санкт-Петербург, 1996. – С. 163-178.
76. Глуханюк Н. С. Психология позднего возраста: результаты исследований / Н. С. Глуханюк, Т. Б. Сергеева – Екатеринбург : Изд-во ГОУ ВПО РГПСУ, 2007. – 126 с. – ISBN 978-5-8050-0246-6.
77. Горностаева Л. Г. Преемственность поколений как фактор социокультурной динамики: на примере российского социума : спец. 24.00.01 «Теория и история культуры» : дис. ... канд. культурол. наук / Горностаева Людмила Геннадьевна : Московский государственный университет культуры и искусств. – Москва, 2007. – 145 с.
78. Грачева О. Е. Качество и доступность: мнение граждан пожилого возраста о работе системы социального обслуживания города Москвы / О. Е. Грачева // Социология. – 2018. – № 1. – С.136–141.
79. Григорьева С. А. Формирование условий для социальной активности граждан старшего поколения / С. А. Григорьева // Социальные и гуманитарные знания. – 2018. – Т. 4. – № 3. – С. 164–172.
80. Давыдовский И. В. Геронтология / И. В. Давыдовский. – Москва : Медицина, 1966. – 300 с. – ISBN 1946-68-447179.
81. Деркач А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека / А. А. Деркач. – Москва : РАГС, 2000. – 536 с. – ISBN 5-7729-0054-4.
82. Динер А. А., Стурова И. С. Обзор зарубежного опыта в сфере дополнительного профессионального образования взрослых и пожилых людей / А. А. Динер, И. С. Стурова // Экономика, профессия, бизнес. Педагогические науки: профессиональное образование. – 2016. – № 1. – С. 80-90.
83. Доброхлеб В. Г. Ресурсный потенциал пожилого населения России / В. Г. Доброхлеб // Социологические исследования. – 2008. – № 8. – С. 55–61.

84. Долгая О. И. Образование в Чешской республике: направления повышения качества. / О. И. Долгая // Состояние образования за рубежом: вопросы теории и практики. – 2012. – № 1. – С. 126-134.
85. Дубровина И. В. Возрастная и педагогическая психология : учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / И. В. Дубровина, А. М. Прихожан, В. В. Зацепин. – Москва : Академия, 1999. – 320 с. – ISBN 978-5-7695-5397-4.
86. Дыскин А. А. Здоровье и труд в пожилом возрасте / А. А. Дыскин, А. Н. Решетюк. – JL: Медицина, 1998. – 239 с.
87. Екатеринбургский центр занятости / Официальный портал Екатеринбурга. – Екатеринбург. – URL: <https://екатеринбург.рф/жителям/помощь/трудоустройство/занятость> (дата обращения: 25.03.2020).
88. Елютина М. Э. Пожилые люди и старые вещи в повседневной жизни / М. Э. Елютина // Социологические исследования. – 2010. – № 11. – С. 81–92.
89. Ермолаева Е. П. Психология реализации профессионала в условиях социально-экономических изменений : спец 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» : дис. ... д-ра психол. наук / Ермолаева Елена Павловна : Ин-т психологии РАН. – Москва, 2009. – 450 с.
90. Ермолаева М. В. Практическая психология старости / М. В. Ермолаева. – Москва : ЭКСМО-Пресс, 2002. – 318 с. – ISBN 5-04-009785-9.
91. Ершов А. П. Концепции использования средств вычислительной техники в сфере образования (Информатизация образования). – 1988. – URL: <http://ershov.iis.nsk.su/ru/node/771627> (дата обращения: 07.05.2020).
92. Ершов А. П. Прогноз по важнейшему направлению науки – «Школьная информатика». – URL: <http://ershov.iis.nsk.su/ru/node/771629> (дата обращения: 07.05.2020).
93. Жуков В. И. Демографический потенциал России: монография / В. И. Жуков. – Москва : Изд-во РГСУ, 2010. – 458 с. – ISBN 978-5-7139-0786-0.

94. Загвязинский В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. И. Загвязинский, Р. Атаханов. – Москва : Издательский центр «Академия», 2005. – 208 с. – ISBN 5-7695-2146-5.
95. Заславская Т. И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе / Т. И. Заславская // Общественные науки и современность. – 2005. – № 4. – С.13–25.
96. Зборовский Г. Е. Социальная общность людей «третьего возраста»: понятие, структура, функции / Г. Е. Зборовский // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2019. – № 2 (59). – С. 9–19.
97. Зборовский Г. Е. Теория социальной общности. / Г. Е. Зборовский. – Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2009. – 304 с. – ISBN 5-7741-0119-1.
98. Зеер Э. Ф. Панорама развития основных направлений развития опережающего профессионального образования / Э. Ф. Зеер // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 2. – С. 5–8.
99. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – Москва : Фонд «Мир», 2005. – 336 с. – ISBN 5-8291-0469-5.
100. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. – Москва : Изд-во Академия, 2009. – 240 с. – ISBN: 978-5-7695-5833-7.
101. Змеёв С. И. Андрагогика: основы теории, истории и технологии обучения взрослых / С. И. Змеёв. – Москва : ПЕР СЭ, 2019. – 272 с. – ISBN 978-5-4486-0844-5.
102. Иваненко Л. В., Тасеев В. Б. Инновационные практики в области социального обслуживания пожилых граждан и инвалидов Самарского региона / Л. В. Иваненко, В. Б. Тасеев // Вестник Поволжского государственного университета. Серия: экономика. – 2018. – № 3 (53). – С. 33–40.
103. Игнатьева Н. В. Культурный потенциал «третьего возраста» : спец. 24.00.01 «Теория и история культуры» : автореф. дис. ... канд. культурол. наук / Игнатьева Наталья Викторовна : Челяб. госуд. акад. культуры и искусств. – Челябинск, 2005. – 265 с.

104. Игнацкая М. А. Развитие системы дополнительного профессионального образования в сфере управления (public & business administration) в России и за рубежом – опыт, проблемы, перспективы / М. А. Игнацкая // Вестник российского университета дружбы народов. Государственное и муниципальное управление. – 2016. – № 3. – С. 32–47.
105. Инструменты системной профориентации, трудоустройства и карьерного консультирования / Образовательный и научно-исследовательский проект «Навигатум». – Москва, 2020. – URL: https://navigatум.ru/assets/files/catalog_navigatум.pdf (дата обращения: 22.03.2020).
106. Информатизация общества / Информационные технологии. – URL: http://phys.bspu.by/static/lib/inf/posob/stu_m/glaves/glava1/gl_1_1.htm (дата обращения: 07.05.2020).
107. Исаев Е. И. Психология образования человека: становление субъектности в образовательных процессах / Е. И. Исаев, В. И. Слободчиков. – Москва : Изд-во ПСТГУ, 2013. – 432 с. – ISBN 978-5-7429-0715-2.
108. Исмагилова Ф. С. Стратегии принятия решения в условиях снижения конкурентоспособности профессионалов старшего возраста / Ф. С. Исмагилова // Известия Уральского федерального университета, серия 3: общественные науки. – 2016. – Т. 11. – № 3 (155). – С. 100-105.
109. Исмагилова Ф. С., Миролюбова Г. Теоретическое исследование проблем взаимоотношений профессионалов разных поколений: классификация факторов влияния / Ф. С. Исмагилова, Г. Миролюбова // Известия Уральского федерального университета, серия 1: проблемы образования, науки и культуры. – 2013. – № 2 (113). – С. 203–216.
110. Исмагилова Ф. С. Профессиональное консультирование: проблемы и подходы / Ф. С. Исмагилова. – Germany : Palmarium Academic Publishing, 2013. – 205 с. – ISBN 978-3-659-98635-2.
111. Каган А. Демография России в графиках и таблицах 2019 / Алексей Каган. – Москва, 2019. – URL: <https://kubdeneg.ru/demografiya-rossii-v-grafikax-i-tablicax/> (дата обращения: 30.04.2020).

112. Кичева И. В. Обогащение педагогической терминологии в 90-е годы XX века / И. В. Кичева. – Пятигорск : Пятигор. гос. лингвист. ун-т, 2004. – 145 с. – ISBN 5-89966-448-7.
113. Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – Воронеж : Модэк, 1996. – 400 с. – ISBN 5-89502-509-9.
114. Ковалева Н. Г. Пожилые люди: социальное самочувствие / Н. Г. Ковалева // Социс. – 2001. – № 7. – С. 73-79.
115. Ковалева Н. Г. Стратификация старшей возрастной группы на основе различий в образе жизни : спец. 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы» : дис. ... канд. соц. наук / Ковалева Наталья Геннадьевна ; Самарский государственный университет. – Самара, 2002. – 154 с.
116. Коджаспирова Г. М. Педагогический словарь / Г. М. Коджаспирова. – Москва : Гардарики, 2005. – 28 с. – ISBN 5-241-00477-4.
117. Количество организаций (юридических лиц) и их территориально обособленных подразделений по Российской Федерации в 2018 году в разрезе видов экономической деятельности / Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – URL: <https://www.gks.ru/folder/14036> (дата обращения: 25.03.2020).
118. Кононыгина Т. М. Герагогика: пособие для тех, кто занимается образованием пожилых людей / Т. М. Кононыгина. – Орел : Красная строка, 2006. – 168 с. – ISBN 5-9708-0033-3.
119. Концепция информатизации общества (обобщенный вариант) // Информационное общество. – 1990. – № 5. – С. 6–32.
120. Концепция создания и развития единой системы дистанционного образования в России / Дополнительное образование. – Москва. – URL: <https://pandia.ru/text/78/302/22561.php> (дата обращения: 17.05.2020).
121. Кох М. Н. Основы педагогики и андрагогики : учеб. пособие / М. Н. Кох, Т. Н. Пешкова. – Краснодар : КубГАУ, 2015. – 51 с. – ISBN 978-594672-869-0.

122. Кошарная Г. Б., Щанина Е. В. Особенности обучения пожилых людей / Г. Б Кошарная., Е. В Щанина // Интеграция образования. – 2013. – № 4 (73). – С. 57-61.
123. Краснова О. В. Пожилые люди в России / О. В. Краснова // Психология зрелости и старения. – 2003. – № 3. – С. 5-16.
124. Краснова О. В. Социальная психология старости / О. В. Краснова, А. Г. Лидерс. – Москва : Изд.-во Академия, 2002. – 288 с. – ISBN 5-7695-0831-0.
125. Краснова О. В. Условия и качество жизни в пожилом возрасте / О. В. Краснова // Психология зрелости и старения. – 2001. – № 4 (16). – С. 70–81.
126. Кручинин В. А. Психология развития и возрастная психология : учеб. пособие для вузов / В. А. Кручинин, Н. В. Комарова. – Нижний Новгород : ННГАСУ, 2016. – 219 с. – ISBN 978-5-528-00112-8.
127. Кукуев А. И. Андрагогика: этимология и употребление термина / А. И. Кукуев // Проблемы современного образования. – 2010. – № 5. – С. 30-35.
128. Кучина А. В. Роль муниципального управления в реформировании социального времени пожилого контингента москвичей / А. В. Кучина // Муниципалитет: экономика и управление. – 2018. – №4 (25). – С. 41–45.
129. Лапшин В. А. Человеческий потенциал молодежи как источник социокультурных изменений : спец. 09.00.11 «Социальная философия» : дисс. ... канд. филос. наук / Лапшин Василий Андреевич ; Моск. гуманитар. ун-т. – Москва, 2013. – 153 с.
130. Лебедева Н. В. Обучение взрослых в системе переподготовки и повышения квалификации : монография / Н. В. Лебедева. – Москва : Перо, 2013. – 166 с. – ISBN 978-5-91940-796-6.
131. Лейбович А. Н. Вопросы эффективности национальной системы квалификаций / А. Н. Лейбович // Образовательная политика. – 2015. – №1 (67). – С. 37–43.
132. Лях Ю. А. Принципы тьюторского сопровождения и сущность тьюторской практики / Ю. А. Лях // Тьюторские практики: от философии до

технологии: материалы межрегион. науч.-практ. конф. 8-9 дек. 2010 г. – Волгоград, 2010. – С. 27–34.

133. Ляшевская Н. В. Информальное образование: подходы к определению понятия / Н. В. Ляшевская // Известия ВГПУ. – 2019. – № 7 (140). – С. 10-14.

134. Малкина-Пых И. Г. Возрастные кризисы: справочник практического психолога / И. Г. Малкина-Пых. – Москва : Эксмо, 2005. – 896 с. – ISBN 5-699-06448-6.

135. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – Санкт-Петербург : Питер, 2018. – 352 с. – ISBN 978-5-91180-439-8.

136. Малькова Т. В. Становление системы дистанционного обучения в Российской Федерации: к истории проблемы / Т. В. Малькова // Наука и школа. – 2009. – № 1. – С. 63-66.

137. Медведева Г. П. Воспитательный потенциал этики социальной работы / Г. П. Медведева // ЦИТИСЭ. – 2020. – № 1 (23). – С. 69-80.

138. Мезенцева Л. В. Обучение взрослых: о формах и методах / Л. В. Мезенцева // Вестник ВУиТ. – 2015. – № 4 (19).

139. Меморандум непрерывного образования Европейского Союза / Общество «Знание». – URL: <http://www.znanie.org/docs/memorandum.html> (дата обращения: 05.05.2020).

140. Мид М. Культура и мир детства : избранные произведения / М. Мид. – Москва : Наука, 1988. – 429 с.

141. Митина А. М. Дополнительное образование взрослых за рубежом: концептуальное становление и развитие / А. М. Митина. – Москва : Наука, 2004. – 303 с. – ISBN 5-02-032871-5.

142. Митина А. М. Теория образования в течение жизни в зарубежной андрагогике / А. М. Митина // Педагогика. – 2005. – № 5. – С. 102-110.

143. Мокрогуз Е. Д. Образование людей «третьего возраста»: социокультурный анализ тенденций развития / Е. Д. Мокрогуз // Человек и образование. – 2015. – №4 (45). – С. 169-173.

144. Мониторинг социально-экономического положения граждан пожилого возраста Свердловской области / Министерство социальной политики Свердловской области. – Екатеринбург, 2019. – URL: http://uralsocinform.ru/specialists/biblioteka-metodicheskikh-materialov/?SECTION_ID=64&ELEMENT_ID=1046 (дата обращения: 02.02.2020).
145. Население России по полу и возрасту: статистика, распределение. – Москва, 2020. – URL: http://www.statdata.ru/nasel_pol_vozr (дата обращения: 04.01.2019).
146. Никандров Н. Д. Россия: социализация и воспитание на рубеже тысячелетий / Н. Д. Никандров. – Москва : Гелиос АРВ, 2000. – 229 с. – ISBN 5-85438-018-8.
147. Никифоров Г. С. Геронтопсихология: учебное пособие / Г. С. Никифоров. – Санкт-Петербург : Изд-во С.-Петербург. Ун-та, 2007. – 91 с. – ISBN 978-5-288-04375-8.
148. Новиков А. М. Методология / А. М. Новиков, Д. А. Новиков. – Москва : СИНТЕГ, 2007. – 668 с. – ISBN 978-5-89638-100-6.
149. Образование: сокрытое сокровище / Доклад Международной комиссии по образованию для XXI века. – Издательство ЮНЕСКО, 1996. – 31 с.
150. Обухова Л. Ф. Проблема старения с биологической и психологической точек зрения / Л. Ф. Обухова // Психологическая наука и образование. – 2003. – № 3. – С. 48–58.
151. Олейникова О. Н. Копенгагенский процесс. / О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева. – Москва : Центр изучения проблем профессионального образования, 2006. – 132 с.
152. Олейникова О. Н., Муравьева А. А. Роль профессиональных стандартов в модернизации системы профессионального образования / Центр изучения проблем профессионального образования. – URL: <http://2020strategy.ru/data/2011/07/15/1214721537/2.pdf> (дата обращения: 10.04.2020).

153. Олейникова О. Н., Муравьева А. А. Социальное партнерство в сфере профессионального образования в странах Европейского союза / О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева // Высшее образование в России. – 2016. – № 6. – С. 111-120.
154. Опрос: каждый десятый человек предпенсионного возраста не хочет проходить переподготовку / ИТАР-ТАСС. – Москва, 2018. – URL: <https://news.mail.ru/society/35086369/> (дата обращения: 15.02.2019).
155. Опрос работников организаций предпенсионного возраста на прохождение профессионального обучения и получение дополнительного профессионального образования (по результатам социологического опроса). – Екатеринбург : Департамент по труду и занятости населения Свердловской области, 2019. – 23 с.
156. Основы андрагогики: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / И. А. Колесникова, А. Е. Марон, Е. П. Тонконогая [и др.] ; под ред. И. А. Колесниковой. – Москва : Издательский центр «Академия», 2003. – 240 с. – ISBN 5-7695-0978-3.
157. Патрушев В. Д. Пенсионер: его труд, быт и отдых / В. Д. Патрушев // Социологические исследования. – 1998. – № 1. – С. 105–110.
158. Педагогический терминологический словарь. – URL: https://pedagogical_dictionary.academic.ru/1382/Kann (дата обращения: 22.03.2020).
159. Петрушин В. И., Петрушина Н. В. Психология здоровья: учебник для среднего профессионального образования / В. И. Петрушин, Н. В. Петрушина. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 381 с. – ISBN 978-5-534-04553-6.
160. Подольский О. А., Попов Д. С., Рылько Е. Д. Насколько компетентны сегодня взрослые россияне. Результаты Программы международной оценки компетенций взрослых (PIAAC) в Российской Федерации / О. А. Подольский, Д. С. Попов, Е. Д. Рылько. – Москва : НИУ ВШЭ, 2015. – 79 с.
161. Пономарев А. В. Социально-педагогическая функция вуза в воспитании современного специалиста: монография / А. В. Пономарев. – Москва : Издательство Икар, 2009. – 410 с. – ISBN 978-5-7974-0205-3.

162. Послание Президента Федеральному Собранию 15 января 2020 года / Официальный сайт Президента Российской Федерации. – Москва, 2020. – URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/62582> (дата обращения: 29.01.2020).

163. Потехина И. П., Чижев Д. В. Потенциал старшего поколения как составляющая национального человеческого капитала (по материалам исследования в регионах ЦФО) / И. П. Потехина, Д. В. Чижев // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. – 2016. – № 2. – С. 3-23.

164. Прогноз населения Земли к 2050 году / Организация Объединенных Наций. – URL: <https://www.un.org/ru/un75/shifting-demographics> (дата обращения: 20.03.2020).

165. Проект дидактической концепции цифрового профессионального образования и обучения / В. И. Блинов, М. В. Дулинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев [и др.]. – Москва : Издательство «Перо», 2019. – 72 с. – ISBN 978-5-00150.

166. Прокудин Д. Е. Информатизация отечественного образования: итоги и перспективы / Кафедра философской антропологии. – URL: <http://www.anthropology.ru/ru/texts/prokudin/index.html> (дата обращения: 16.05.2020).

167. Пряхников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и спец. Психологии / Н. С. Пряхников. – Москва : Academia, 2004. – 476 с. – ISBN 5-7695-1859-6.

168. Психосоциальные особенности пожилых людей: мультимедийное учебное пособие / Социальное служение Русской Православной Церкви. – Санкт-Петербург, 2014. – URL: <http://social-orthodox.info/> (дата обращения: 21.08.2019).

169. Работа и возраст / Фонд Общественное Мнение. – Москва, 2018. – URL: <https://fom.ru/Ekonomika/14081> (дата обращения: 13.05.2020).

170. Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация / В. В. Радаев // Экономическая социология. – 2000. – № 4. – С. 20–32.
171. Резер Т. М. Теория и технология подготовки медико-педагогических кадров в среднем профессиональном образовании: монография / Т. М. Резер. – Москва : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2007. – 334 с. – ISBN 978-5-69-01698-1.
172. Резер Т. М., Воронина Л. И. Правовое обеспечение развития образовательного потенциала граждан пожилого возраста в России и за рубежом / Т. М. Резер, Л. И. Воронина // Право и образование. – 2020. – № 1. – С. 15–23.
173. Резер Т. М., Ольшевская Т. Ю. Образовательная политика в России между традициями и современностью / Т. М. Резер, Т. Ю. Ольшевская // Право и образование. – 2019. – № 5. – С. 4-10.
174. Резер Т. М., Сулимин В. В. Нормативная база и система патриотического воспитания / Т. М. Резер., В. В. Сулимин // Профессиональное образование. Столица. – 2015. – № 10. – С. 35-36.
175. Резер Т. М., Сулимин В. В. О методологических основах построения комплексной системы гражданско-патриотического воспитания в образовательной среде / Т. М. Резер., В. В. Сулимин // Право и образование. – 2015. – № 1. С. 79–86.
176. Решетников О. В. Скоро на работу придут люди нового поколения – Z / О. В. Решетников // Директор по персоналу. – 2014. – № 2. – С. 38-43.
177. Ржаницына Л.С. Пенсионный вопрос: возможные решения / Л.С. Ржаницына. – Москва : Вариант, 2013. – 360 с. – ISBN 978-5-903360-72-7.
178. Российская педагогическая энциклопедия. – URL: <https://pedagogicheskaya.academic.ru> (дата обращения: 29.04.2020).
179. Российская энциклопедия по охране труда. – URL: https://labor_protection.academic.ru (дата обращения: 29.04.2020).
180. Рыбалко Е. Ф. Динамика основных характеристик человека в различные периоды его зрелости : хрестоматия по возрастной психологии / Е. Ф. Рыбалко. – Москва : Институт практической психологии, 1998. – 345 с.

181. Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам / Министерство науки и высшего образования РФ. – Москва. – URL: <https://minobrnauki.gov.ru/ru/activity/stat/added/> (дата обращения: 15.04.2020).

182. Сергеева Т. Б., Глуханюк Н. С., Борисов Г. И. Личностная мобильность человека в пожилом возрасте / Т. Б. Сергеева, Н. С. Глуханюк, Г. И. Борисов // Известия Уральского федерального университета. – 2019. – № 3 (189). – С. 193-201.

183. Сергеева О. С. Образование взрослых в Европе: роль гамбургской декларации об обучении взрослых / О. С. Сергеева // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сборник статей по материалам XXXI Международной научно-практической конференции. – Новосибирск, 2013. – С. 2-5.

184. Синякова М. Г. Основные подходы к определению сущности общекультурной компетентности бакалавра менеджмента / М. Г. Синякова // Международный журнал экспериментального образования. – 2010. – № 9. – С. 23–36.

185. Смирнов И. П. Новый принцип воспитания: ориентация на интересы молодежи / И. П. Смирнов, Е. В. Ткаченко. – Москва : Издательский отдел НОУ ИСОМ, 2005. – 191 с. – ISBN 5-9559-0112-4.

186. Смирнов И. П. Профессиональное образование и молодежь России. Сравнительное социологическое исследование (2000 и 2010 гг.) / И. П. Смирнов, Е. В. Ткаченко, А. С. Бурмистрова. – Москва : НИИРПО, 2012. – 212 с. – ISBN 978-5-905738-18-0.

187. Смирнова Т. В. Геронтологический вектор занятости : спец. 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы» : дис. ... канд. соц. наук / Смирнова Татьяна Вячеславовна ; Сарат. гос. техн. ун-т. – Саратов, 2003. – 151 с.

188. Смирнова Т. В. Концептуальные основания реализации социально-трудового потенциала пенсионеров по возрасту : спец. 22.00.04 «Социальная

структура, социальные институты и процессы» : дис. ... д-ра. соц. наук / Смирнова Татьяна Вячеславовна ; Саратов. гос. техн. ун-т. – Саратов, 2010. – 154 с.

189. Смолькин А. А. Возраст: в поисках социологической оптики / А. А. Смолькин // Социология власти. – 2014. – № 3. – С. 7–8.

190. Сорокин Г. Г. Образование пожилых граждан как ответ на актуальные вызовы современности / Г. Г. Сорокин // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского, серия Социальные науки. – 2011. – № 3 (23). – С. 42–47.

191. Социальная поддержка жителей Москвы / Официальный портал Мэра и Правительства Москвы. – URL: <https://dszn.ru/uploads/magic/ru-RU/Document-0-1314-src-1554795194.2007.pdf> (дата обращения: 03.05.2020).

192. Спивак М. В. Информатизация образования как одно из направлений образовательной политики СССР в 1980-е гг. / М. В. Спивак. – 2014. – URL: <https://nsportal.ru/shkola/informatika-i-ikt/library/2014/11/03/informatizatsiya-obrazovaniya-kak-odno-iz-napravleniy> (дата обращения: 16.05.2020).

193. Староверова Н. А. Дополнительное образование взрослых как способ решения социальных и нравственных проблем общества / Н. А. Староверова // Вестник Казанского технологического университета. – 2012. – № 5. – С. 263-269.

194. Старшее поколение / Федеральная служба государственной статистики. – Москва, 2018. – URL: <https://www.gks.ru/folder/13877> (дата обращения: 10.05.2020).

195. Стрелкова И. Б. Вебинар как средство повышения эффективности обучения взрослых в системе дополнительного профессионального образования / И. Б. Стрелкова // Современные тенденции в дополнительном образовании взрослых : материалы междунар. науч. конф., 14 нояб. 2012 г. – Минск, 2012. – С. 21-23.

196. Суворова Е. В., Андреева О. В., Емец Т. В. Профессионально – личностный потенциал и параметры оценки его развития / Е. В. Суворова, О. В. Андреева, Т. В. Емец // Перспективы науки и образования. – 2019. – № 2 (38). – С. 1–13.

197. Сьюпер Д. Е. Развитие карьеры: теория представления о самом себе / Д. Е. Сьюпер. – Приемная комиссия Колледжа Принстон. – 1963. – 35 с.
198. Тезина Н. Основы проведения семинаров по социальной экономике: пособие для тренера / Тезина Н., Воронина Е., Темирова Н. – Бишкек, 2011. – 35 с.
199. Тихаева В. В. Состояние и перспективы развития дополнительного образования взрослых в современной Германии / В. В. Тихаева // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2012. – № 4 (119). С. 191-194.
200. Томильцев А. В., Мальцев А. В. Методология измерения знаний в профессиональной подготовке / А. В. Томильцев, А. В. Мальцев // Высшее образование в России. – 2016. – № 8 (204). – С. 92–100.
201. Тощенко Ж. Т. Социальные резервы труда: актуальные вопросы социологии труда / Ж. Т. Тощенко. – Москва : Политиздат, 1989. – 286 с. – ISBN 5-250-00496-2.
202. Трубин В. В., Николаева Н. А., Палеев М. А., Гавдифаттова С. Н. Пожилое население России проблемы и перспективы / В. В. Трубин, Н. А. Николаева, М. А. Палеев, С. Н. Гавдифаттова. – Москва : Аналитический центр при правительстве Российской Федерации, 2016. – 44 с.
203. Труд и занятость в России: стат. сборник. – Москва : Росстат, 2019. – 137 с. – ISBN 978-5-89476-476-4.
204. Ускова Н. Е. Пожилые люди: социальная политика и развитие социальных услуг / Н. Е. Ускова. – Москва : ГосНИИ семьи и воспитания, 2003. – 24 с.
205. Философский словарь. – URL: https://philosophy_sponville.academic.ru (дата обращения: 08.04.2020).
206. Фопель К. Психологические принципы обучения взрослых. Проведение воркшопов: семинаров, мастер-классов / К. Фопель. – Москва : Генезис, 2010. – 360 с. – ISBN 978-5-98563-423-5.
207. Фролова Е. А. Кашапова Э. Р., Клемашева Е. И., Маланина В. А. Оценка активного долголетия в сибирском федеральном округе на основе

методики индекса активного долголетия / Е. А. Фролова, Э. Р. Кашапова, Е. И. Клемашева, В. А. Маланина // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2019. – № 2 (33). – С 36-45.

208. Хисматуллина З. Н. Социальная геронтология: учебное пособие / З. Н. Хисматуллина. – Казань : Изд-во Казан. гос. технол. ун-та, 2011. – 65 с. – ISBN 978-5-7882-1056-8.

209. Хуторской А. В. Современная дидактика: учебник для вузов / А. В. Хуторской. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 544 с. – ISBN 5-318-00077-0.

210. Чевтаева Н. Г., Никитина А. С. Формирование инновативного потенциала в процессе профессиональной подготовки государственных служащих как социально-профессиональной группы / Н. Г. Чевтаева, А. С. Никитина // Вопросы управления. – 2012. – № 1 (18). – С. 71–79.

211. Шахматова Н. В. Социология поколений / Н. В. Шахматова. – Саратов : Изд-во Саратов. унта, 2000. – 171с. – ISBN 978-5-292-04404-8.

212. Шемятихина Л. Ю. Ресурсный потенциал старшего поколения / Л. Ю. Шемятихина // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 8 (3). – С. 629–632.

213. Шестакова Н. Н., Васильев И. Г., Чистякова Н. Е. Исследование человеческого капитала старших возрастов: постановка проблемы / Н. Н. Шестакова, И. Г. Васильев, Н. Е. Чистякова // Вестник Пермского университета, серия: экономика. – 2016. – № 4 (31). – С. 32-37.

214. Эриксон Э. Г. Детство и общество / Э. Г. Эриксон. – Санкт-Петербург : Детсад, 2000. – 415 с. – ISBN 5-89740-036-9.

215. Ярская В. Н. Концепция развития человеческих ресурсов: социальное образование и социальный сервис / В. Н. Ярская // Социальные проблемы развития человеческих ресурсов : сб. науч. тр., – Саратов: изд-во ПМУЦ, 1997. – С. 18–31.

216. Яцемирская Р. С. Социальная геронтология : учеб. пособие для студентов вузов / Р. С. Яцемирская. – Москва : Гуманит. издат. центр ВЛАДОС, 2003. – 223 с. – ISBN 5-691-00378-7.

ГЛОССАРИЙ

Адаптация – способность человека изменять свое поведение, состояние или качество в зависимости от изменения условий своей жизнедеятельности, а также его способность изменять и приводить ее в соответствие со своими личностными особенностями.

Акмеология (от греч. акме – вершина, острие) – наука, изучающая феноменологию, закономерности и механизмы развития человека на ступени его духовной и социально-профессиональной зрелости при достижении наиболее высокого уровня развития.

Активизация (от лат. *activus* – деятельный) – усиление деятельности; побуждение к решительным действиям.

Активизация процесса обучения – совершенствование методов и организационных форм учебной работы, обеспечивающее активную и самостоятельную теоретическую и практическую деятельность обучаемых во всех звеньях учебного процесса.

Активность (*псих.*) – понятие, указывающее на способность живых существ производить спонтанные движения и изменяться под воздействием внешних или внутренних стимулов-раздражителей.

Активность личности – способность человека производить общественно значимые преобразования в мире на основе присвоения богатств материальной и духовной культуры, проявляющаяся в творчестве, волевых актах, общении.

Активная (интерактивная) модель обучения – построение системы обучения на основе субъект-субъектной связи между педагогом и обучающимся и другими обучающимися.

Активное старение – процесс оптимизации возможностей человека для укрепления здоровья (физического и психологического благополучия), участия в жизни общества (в социальной, экономической, культурной, гражданской, духовной сферах), создания безопасной и надежной среды, гарантирующей стабильный доход, в том числе оплачиваемую занятость (классификация

Всемирной организации здравоохранения); разработка на основе этих представлений концепции «Успешное старение» в европейских странах и России.

Александр Капп – немецкий педагог в 1883 г. впервые ввел понятие «андрагогика», обозначающее как педагогика для взрослых и получившее дальнейшее развитие в отечественной и иностранной педагогике.

Безработный – лицо, зарегистрированное в службе занятости в качестве ищущего работу, при условии: отсутствия работы, отвечающей имеющимся у него профессиональным знаниям, навыкам и умениям, и невозможности подбора ему подходящей работы из-за отсутствия соответствующей профподготовки, утраты способностей у выполнению им работ по прежней специальности; необходимости повышения квалификации по имеющимся у него профессиям (специализациям).

Биографические методы (от греч. Bios – жизнь, grapho – пишу) – способы исследования жизненного пути человека. Помимо ретроспективного описания прошедших этапов жизни включают анализ предполагаемых в будущем событий.

Биологический возраст – понятие, отражающее степень морфологического и физиологического развития организма. Введение понятия «биологический возраст» объясняется тем, что календарный (хронологический возраст) не является достаточным критерием состояния здоровья и трудоспособности стареющего человека.

Вебинар – особый тип учебного занятия в виде on-line-семинара, разновидность веб-конференции, проведение on-line-встреч или презентаций через Интернет в режиме реального времени.

Ведущая деятельность – деятельность, выполнение которой определяет возникновение и формирование основных психологических новообразований человека на данной ступени развития его личности. Внутри ведущей деятельности происходит подготовка, возникновение и дифференциация других видов деятельности.

Внимание – сосредоточенность деятельности субъекта в данный момент времени на каком-либо реальном или идеальном объекте (предмете, событии, образе, рассуждении и т.д.).

Возрастные психологические качества – психологические особенности людей разного возраста, их развитие и переходы из одного возраста в другой.

Возрастные стереотипы – негативные стереотипы о пожилых людях, игнорирование их потребностей и предвзятое отношение к ним.

Возрастозависимые заболевания – заболевания, вероятность развития которых увеличивается с возрастом.

Гендерные стереотипы – это сложившиеся устойчивые и распространенные представления, касающиеся особенностей поведения, внешности, само представления и стремлений в зависимости от пола. Стереотипы связаны с поддержанием функционирования гендерных ролей, будучи порожденными их особенностями, но и влияющими на их воспроизведение у последующих поколений.

Герменевтика в педагогике – философский подход и принцип научного исследования, направленные на всестороннее, исторически осмысленное понимание сущности воспитания и обучения.

Геронтогика – дидактика обучения взрослых, раскрывающая и развивающая принципы обучения взрослых в разных возрастных группах и этапах жизнедеятельности.

Герогогика – наука о воспитании пожилых и престарелых людей.

Группа – человеческая общность, выделяемая в социальном целом на основе определенного признака (классовая принадлежность, наличие или характер совместной деятельности, уровень развития межличностных отношений, особенности организации и т.п.).

Демография – отдел статистики, изучающий состав и движение населения.

Депрессия – аффективное состояние, характеризующееся отрицательным эмоциональным фоном, изменением мотивационной сферы, когнитивных

(связанных с познанием) представлений и общей пассивностью поведения. Влечения, мотивы, волевая активность резко снижены.

Депривация – лишение возможности удовлетворения или недостаточное удовлетворение какой-либо психической потребности в течение достаточно длительного времени. Наиболее опасны для полноценного развития сенсорная, эмоциональная и коммуникативная формы депривации.

Деформация личности профессиональная – изменение психической структуры, качеств личности под влиянием выполнения профессиональной деятельности.

Европейский Фонд Образования (ЕФО) – это децентрализованное агентство Европейского Союза, которое располагается в Турине (Италия). Создано Постановлением Совета Европы № 1360 в 1990 году (новая редакция Постановления от 2008 г. № 1339). Цель ЕФО – развитие системы образования и обучения в 30 странах–партнерах Европейского Союза.

Европейский институт по исследованию профессионального образования (Cedefop) – создан 10.02.1975 г. в Западном Берлине (Германская демократическая республика). С 1995 года действует в Греции. Занимается прогнозами спроса европейского рынка труда и отдельных отраслей на кадры, владеющими конкретными уровнями квалификаций и профессиональными навыками, осуществляет формирование политики занятости, образования и обучения государств-участников Евросоюза.

Имидж (от англ. *imadg* – образ) – эмоционально окрашенный стереотип восприятия массовым, обыденным сознанием кого-либо, чего-либо, например, политического лидера, профессии, товара.

Индивидуальный стиль деятельности – устойчивая личностно окрашенная система относительно однородных приемов, способов, методов, навыков выполнения той или иной деятельности.

Интериоризация – это процесс формирования структур психики человека благодаря приобретению жизненного опыта. Понятие происходит от французского «*interiorisation*», что в переводе означает переход снаружи вовнутрь,

и от латинского «interior», которое означает внутренний.

Жизненные планы – средство осуществления жизненных целей; устанавливают порядок действий, необходимых для их реализации.

Жизненные цели – конечные события определенных этапов жизни, являющиеся основными ориентирами на жизненном пути в будущем.

Знания – результат усвоения фактов, понятий, законов науки и практики.

Индивидуальный стиль деятельности – устойчивая индивидуальная система приемов, способов работы и подготовки к ней, позволяющая людям с разными индивидуально-типологическими особенностями (нервной системы, темперамента, характера) добиваться равной эффективности при осуществлении профессиональной деятельности.

Интерес – активное стремление к познанию определенного предмета или явления, желание изучать его, читать и размышлять о нем.

Информирование – предоставление сведений различным людям, в том числе безработным о вакансиях, ситуации на рынке труда, профессиях, возможностях трудоустройства, обучения и переобучения и т.п.

Информальное дополнительное образование – спонтанное или нецеленаправленное образование человека, реализуемое за счет самой активности человека в общении, чтении, через посещение учреждений культуры, библиотек, путешествия, средства массовой информации и т.д.

Информальное образование – спонтанный процесс познания, осуществляемый человеком для самосовершенствования посредством использования образовательных и духовных ресурсов общества, в таких формах как общение, чтение литературы, посещение театров, путешествия, просмотр СМИ, не имеющий чёткой структуры.

Ищущие работу – лица, намеревающиеся найти новое постоянное место работы при потере прежнего или изменить место работы в том случае, если оно по каким-либо причинам их не устраивает.

Карьера – успешное продвижение работника в сферах общественной, служебной, профессиональной, научной деятельности и др.

Квалификация – степень и вид профессиональной обученности работника, наличие у него знаний, навыков и умений, необходимых для выполнения им определенной работы. Квалификация работников отражается в их тарификации (присвоение работнику тарифного разряда (класса) в зависимости от его квалификации, сложности работы, точности и ответственности исполнителя). Существенными признаками квалификации (компетентности) является *уровень*, определяемый комбинацией следующих критериев:

- уровень усвоения знаний и умений (качество знаний и умений);
- диапазон и широта знаний и умений;
- способность выполнять специальные задания;
- способность рационально организовывать и планировать свою работу;
- способность использования знания в нестандартных ситуациях (быстро адаптироваться при изменении техники, технологии, организации и условий труда).

Компетенция – интегрированное сочетание знаний, способностей и ценностных установок, позволяющее человеку осуществлять разные виды деятельности (образовательная, трудовая).

Компетентность (профессиональная) – способность человека применять профессиональные знания и умения для выполнения трудовых функций.

Компетентностный подход в профессиональном образовании – применение компетенций в следующих действиях субъектов профессионального образования:

- обеспечение связи профессионального образования и профессионального обучения с потребностями рынков труда;
- включение в содержание образовательных программ конкретных компетенций, востребованных рынками труда;
- создание условий для освоения в процессе обучения обучающимся конкретных компетенций;

- оценка с помощью конкретных методов степени освоения компетенций и достижения соответствующего уровня квалификации;

- осуществление процесса сертификации и документационного подтверждения.

Степень квалификации – этап подготовки профессиональных кадров в системе непрерывного профессионального образования, отражающий объем и соотношение общего и профессионального образования.

Уровень квалификации – степень профессионального мастерства в рамках конкретной ступени квалификации.

Квалификационная характеристика – модель личностного потенциала работника по выполнению определенного труда на производстве. На каждую рабочую профессию или группу профессий имеется такая характеристика. Квалификационные характеристики используются при профотборе и профориентации, при корректировке учебных планов и программ, при выпускных квалификационных экзаменах и определении качества подготовки рабочих и специалистов.

Классификация профессий – группировка всего их многообразия, деление их по характеру профессиональных требований к человеку.

Ключевая квалификация интегрирует социальную, профессиональную и персональную компетентность. Ключевая квалификация ориентирована на подготовку специалиста, способного действовать самостоятельно и с полной ответственностью.

Консалтинг психологический (от англ. consulting – консультирующий) – анализ и регулирование групповых и личностных взаимоотношений, управление конфликтами, оценка и отбор персонала, планирование карьеры, адаптация персонала.

Консультация психологическая – одна из форм оказания психологической помощи людям, испытывающим потребность в оптимизации своей психической активности, в преодолении неприятных психических состояний и психических затруднений, чувства безысходности, в организации самовоспитания и др.

Кризис – состояние душевного расстройства, вызванное длительной неудовлетворенностью человека собой и своими взаимоотношениями с окружающим миром. Кризис возрастной нередко возникает при переходе человека из одной возрастной группы в другую.

Лабильность – свойство нервных процессов (нервной системы), проявляющееся в способности проводить определенное количество нервных импульсов за единицу времени. Лабильность также характеризует скорость возникновения и прекращения нервного процесса.

Междисциплинарный подход – подход, позволяющий выявить возрастные особенности граждан старшего возраста с позиции разных наук.

Мотив (фр. – побудительная причина) – 1. Побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением потребностей субъекта и определяющих ее направленность; причина выбора действия или поступков личности. 2. Психическое явление, становящееся побуждением к действию. Важнейший этап волевого акта - борьба мотивов, заканчивающаяся принятием решения и его осуществлением посредством отдельного действия или деятельности в целом. Мотив формируется на основе потребностей, непосредственно связан с целями деятельности. Мотив как внутреннее побуждение к действию связан с внешним побудительным фактором - стимулом и, как правило, отражает его.

Мотивация труда – 1. Это побуждение работника к трудовой деятельности путем воздействия на присущие ему мотивы труда. Различают три основных вида мотивации труда: материальную, нравственно-психологическую (моральную), организационную (административную). Примерами организационной мотивации могут служить правильная расстановка сотрудников, четкое распределение функций, делегирование полномочий, гибкий график работы и т.д. Мотивация труда включает стимулирование (положительная мотивация через поощрение, вознаграждение) и санкция (отрицательную мотивацию через потери, неблагоприятные последствия); 2. Побуждение работников к активной, плодотворной трудовой деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей.

Медико-педагогический подход – это подход, рассматриваемый как деятельностный и ориентированный на развитие интегративного мышления будущего специалиста и вовлечение его в разные виды деятельности, позволяющие формировать социально-профессиональные и ценностные ориентации и формы поведения, востребованные в социально-профессиональной сфере.

Методология – это система принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности, а также учение об этой системе.

Методология измерения знаний в профессиональной подготовке – это проведение измерений и получение объективных результатов на основе измерительных эталонов, методов измерений, способов обработки и интерпретации измерений, а также выборе подходов к оценке результатов.

Мудрость – «проникновение чувства ценности в жизнь, в любое чувствование вещей, во всякое действие и реагирование вплоть до спонтанного «оценивания», сопровождающего каждое переживание; постижение всего действительно этического бытия с точки зрения этого бытия; всегда лежащая в основе образа действия практического сознания его связь с ценностью» (Н. Гартман. Этика, 1935).

Навык – приобретенное в результате обучения и повторения умение решать профессиональную задачу, с определенной точностью или скоростью.

Неформальное образование – процесс получения компетенций, который может осуществляться не только образовательными, но и общественными организациями, клубами, кружками, секциями.

Процесс получения компетенций может иметь различные формы: обучение с преподавателем или тренером, в групповой или индивидуальной формах, тренинги, курсы, семинары, круглые столы. Завершается выдачей документов, подтверждающих повышение квалификации – сертификат участника, диплом повышения квалификации, свидетельство.

Неофициального дополнительного образования – обучение, проходящее в «группах по интересам», целью которого становится изучение каких-то новых

идей, учений, освоение каких-то техник и технологий, саморазвитие, взаимопомощь в решении личных проблем и т.д., и по результатам которого не выдается никаких подтверждающих документов об обучении.

Образовательный потенциал – это совокупность знаний, умений, навыков, возможностей, предоставляемых образованием для наиболее эффективного функционирования общественной, демографической, социально-экономической и научно-инновационной системы.

Обучение в течение всей жизни или «longlife learning» («обучение в течение всей жизни») – любое целенаправленное обучение, осуществляемое в течение всей жизни с целью совершенствования знаний, умений, необходимых для личностного, социального развития и трудовой деятельности.

Общекультурная компетентность взрослых – базовая компетентность человека, которая на этапе третьего возраста определяет активную жизнедеятельность человека, его способность ориентироваться как в новых для себя сферах профессиональной жизни, так и в различных сферах социальной и досуговой деятельности, гармонизирует внутренний мир и отношения с социумом.

Онтогенез (от греч. on – род, падеж; ontos – сущее; genesis – рождение, происхождение) – психическое развитие индивида от рождения до конца жизни.

Оптация (от лат. optatio – желание, выбор) – принятие решения о выборе пути профессионального развития.

Опыт (профессиональный) – 1. Совокупность практически усвоенных профессиональных знаний, навыков, умений. 2. Эффективное применение известных рекомендаций, творчески переработанных специалистом в процессе профессиональной деятельности.

Официальное дополнительное образование взрослых – образование, получаемое в зарегистрированных образовательных организациях, имеющих разработанные образовательные программы дополнительного образования по тем или иным направлениям и прошедшие процедуру лицензирования, и выдающих определенного вида документ по результатам обучения

Организационные формы обучения – особые способы взаимодействия педагога с обучающимися при решении образовательных задач посредством различных путей управления деятельностью, общением, отношениями.

Пассивная модель обучения – построение системы обучения на основе субъект-объектной связи между педагогом и обучающимся.

Поисковая активность – это активность, направленная на изменение ситуации (или изменение отношения к ней) без определенного прогноза результатов, но при постоянном их учете.

PIAA (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) – программа международного исследования компетенций взрослого населения, целью которой является оценка ключевых компетенций для взрослого населения с учетом влияния социально-экономических и демографических факторов: грамотность чтения, математическая грамотность и навыки решения задач в технологически насыщенной среде.

Педагогика взрослых – это комплексное понятие, включающее основные отрасли педагогической науки.

Педагогика третьего возраста синоним термина «андрагогика» – система воспитания, обучения и развития людей пенсионного возраста.

Полимедийная аудитория – аудитория, представляющая собой совокупность надежного, взаимосвязанного между собой технически сложного оборудования, но обеспечивающая легкость в управлении и администрировании, активно используемая сегодня в образовательном процессе.

Праксиологический подход – подход, связанный с личной ориентированностью и мотивацией взрослого человека на профессиональную деятельность, ее обновление и продолжение.

Превентивная медицина – это направление в современной медицинской науке и практике, главной целью которой является сохранение здоровья человека за счет предупреждения развития различных заболеваний и патологий.

Профессиограмма – характеристика профессии, включающая описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и

навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья. Профессиограмма позволяет определить профессиональную пригодность человека.

Профессиология – научная дисциплина, находящаяся на стыке философии, социологии и психологии, изучающая закономерности и тенденции профессионализации личности.

Профессиональная идентичность – профессиональный «Я-образ», включающий профессиональные стереотипы и уникальность собственного «Я»; осознание своей тождественности с профессиональным образом «Я».

Профессиональная миграция – смена вида профессиональной деятельности, места работы, специальности и профессии.

Профессиональная мобильность – готовность и способность работника к смене выполняемых производственных заданий, освоению новых специальностей или изменений в них, возникающих под влиянием технических и технологических преобразований.

Профессиональная ориентация – система научно обоснованных психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии с учетом индивидуально-психологических особенностей личности и потребностей общества.

Профессиональное обучение (training) – подразумевают любые систематические действия, которые предпринимаются человеком после получения им начальных профессиональных знаний и навыков в целях изменения своих знаний, навыков, умений и развития отношений с окружающим миром для того, чтобы адекватно выполнять профессиональные задачи в любом возрасте.

Профессиональная пригодность – соответствие личностных характеристик обследуемого требованиям профессиограммы, его способность овладеть данной профессиональной деятельностью.

Профессиональная социализация – присвоение специалистом групповых норм, ценностей, правил профессионального поведения; идентификация себя с профессией.

Профессиональное самоопределение – активный и долговременный процесс выбора профессии, внутренние психологические основания и результат этого процесса. Содержание профессионального самоопределения – осведомленность о мире профессий, путях их выбора, способах освоения профессий; самоанализ и самооценка.

Профессионально важные качества - индивидуальные особенности человека, обеспечивающие успешность профессионального обучения и осуществления профессиональной деятельности.

Профессиональный потенциал – совокупность способностей, профессиональных навыков работников организации, необходимых для выполнения ими своих профессиональных обязанностей, и создание условий на предприятии для совершенствования и развития навыков и умений персонала.

Профессия — вид трудовой деятельности, требующий определенных знаний и умений, приобретаемых в результате специального образования, подготовки и опыта работы. Название профессии определяется исходя из применяемых орудий труда (машинист, крановщик, токарь), предметов труда (машиностроитель, горняк), способа воздействия на предмет труда (сверловщик, штамповщик) или характера и содержания труда.

Профессиональный статус – это социальная адаптация человека в организационной структуре, где помимо возложения на него должностных функций и обязанностей, ему необходимо сосуществовать в конгломерате своих коллег, проявлять общекультурные, профессиональные и общепрофессиональные компетенции при достижении единых целей и задач данной организации.

Профессиональная самооценка – оценка субъектом труда самого себя как специалиста, своих профессиональных возможностей, качеств, достижений и места в профессиональной среде. Как и личностная самооценка, на базе которой формируется профессиональная, она также бывает адекватной и неадекватной.

Психобиография (от греч. psyche – душа и biographia – жизнеописание) – метод психологического анализа конкретных лиц. Первоначально использовался

для анализа становления политических деятелей, в дальнейшем психобиография стала применяться для изучения деятелей науки и культуры, а также исследования индивидуальных профессиональных биографий людей.

Психограмма – часть профессиограммы, отражающая требования к личности специалиста, а также психофизиологические свойства, психологические качества и способности, обеспечивающие успешное овладение данной профессией.

Ресурсный потенциал старшего поколения – комплекс социально и личностно значимых характеристик людей, находящихся в возрасте старше 50 лет.

Рефлексия (от лат. reflexio – обращение назад) – 1. Способность сознания человека сосредоточиться на самом себе. 2. Процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний.

Самоопределение личности – сознательный акт выявления и утверждения собственной позиции в проблемных ситуациях.

Социальная адаптация (*от лат. adapto – приспособляю и socialis – общественный*) – 1) процесс активного приспособления индивида к условиям новой социальной среды; 2) результат этого процесса. Социально-психологическим содержанием социальная адаптация является сближение целей и ценностных ориентаций группы и входящего в нее индивида, усвоение им норм, традиций, групповой культуры, вхождение в ролевую структуру группы.

Социальная идентичность – аспект «Мы» в нашей Я-концепции. Вариант ответа на вопрос «Кто я такой?», базирующийся на нашей принадлежности той или иной группе. Примеры: «я – австралиец», «я – католик».

Социально-ценностный подход – подход, направленный на непрерывное развитие образовательного и профессионального потенциала человека в течение всей жизни и осознание человеком себя в качестве особого вида ценности в профессиональной деятельности, имеющей положительный социальный эффект.

Социальный статус обычно определяется как положение индивида или группы в социальной системе, имеющее специфические для данной системы признаки. Каждый социальный статус обладает определенным престижем.

Стереотип – способ восприятия и оценки поведения, который формируется и фиксируется в течение длительного или кратковременного периода. Комплекс стереотипов является основой привычного поведения.

Стресс – состояние напряжения, спада, подавленности – совокупность защитных физиологических реакций, наступающих в организме человека и животных в ответ на воздействие различных неблагоприятных факторов (стрессоров) – холода, голодания, психических и физических травм, кровопотери, и т.д.

Стигматизация – (от греч. *στίγμα* – «ярлык, клеймо») – клеймение, нанесение стигмы. В отличие от слова клеймение, слово стигматизация может обозначать навешивание социальных ярлыков.

Теория западноевропейского дополнительного профессионального образования – это пять концепций образования:

- «Обучение в течение всей жизни» – «lifelong learning», то есть получение образования в разные периоды жизни – непрерывное образование;
- «Образование взрослых» – «adult education»;
- «Продолженное образование» – «continuing education»;
- «Возобновляемое образование» – «recurrent education», которое включает в себя девять принципов образовательных систем в будущем: адаптивность, контекстность, разнообразие, эффективность, равенство, участие, персонализация, качество, единство;
- «Продолженное профессиональное образование» – «continuing professional education» – подразумевает повышение квалификации специалистов по своей основной профессии.

Тезаурусный подход, обусловленный открытостью семантической структуры профессионального обучения граждан старшего возраста и выделением в ней предпенсионного и пенсионного возраста.

Третий возраст – определенная стадия жизненного цикла человека, когда он оставляет сферу профессиональной деятельности, изменяет характер своего

труда, образ жизни в силу обстоятельств, связанных с физиологическими особенностями пожилого человека.

Умение – способность выполнять определенные действия с хорошим качеством и успешно справляться с деятельностью, включающей эти действия.

Ценности – понятие, используемое в философии и социологии для обозначения объектов, явлений и их свойств, а также абстрактных идей, воплощающих в себе общественные идеалы и выступающих благодаря этому как эталон должного. Ценности тесно связаны с удовлетворением потребностей людей.

Цифровое общество – позитивная точка зрения рассматривает цифровое общество как общество равных возможностей для всех, в котором сняты физические, административные и социальные барьеры для самореализации человека благодаря развитию технологий (например, японская стратегия супер интеллектуального общества 5.0).

Цифровые компетенции (универсальные, профессиональные) – в профессиональном образовании и обучении рассматривается как комбинация комплекса умений, знаний, опыта, необходимых для успешного решения профессиональных задач. Понятие «цифровые компетенции» выделено условно с целью подчеркнуть *следующие особенности*: а) в основе любых компетенций лежит компьютерная грамотность; б) универсальные компетенции характеризуют, прежде всего, степень ответственности и самостоятельности человека в деятельности; в) конвергенция профессий в цифровую эпоху ведет к тому, что грань между универсальными и профессиональными компетенциями становится условной; набор универсальных и профессиональных компетенций относительно разной профессиональной деятельности может «перетекать» друг в друга: то, что для занятия одной профессиональной деятельностью является универсальными компетенциями, может быть профессиональными для другой, и наоборот.

Цифровые технологии – информационно-коммуникационные, телекоммуникационные, виртуальные, мультимедийные технологии, позволяющие обеспечить сбор и представление информации о различных

объектах с целью обеспечения удаленного взаимодействия между ними и (или) управления ими.

Цифровая дидактика – это трансфер-интегративная область научного знания, характеризующаяся взаимным переносом научных идей дидактики, информатики и иных наук, изучающих цифровые технологии. Наука об организации процесса обучения в условиях цифрового общества. Система организации деятельности в цифровой образовательной среде.

Цифровая дидактика профессионального образования и обучения – дидактика профессионального образования и обучения. Одна из отраслей цифровой дидактики, направленная на изучение особенностей организации образовательного процесса и учебной деятельности профессионального образования и обучения в цифровой образовательной среде.

Цифровая образовательная среда – система условий и возможностей, подразумевающая наличие информационно-коммуникационной инфраструктуры и предоставляющая набор цифровых технологий и ресурсов для обучения, развития, социализации, воспитания человека.

Формальное образование – процесс освоения компетенций, который проходит организованно, завершается выдачей документов государственного образца: аттестатом об окончании школы или диплома о начальном / среднем профессиональном или высшем образовании. Процесс освоения компетенций имеет разную длительность, установленную государственными образовательными стандартами, государственными образовательными программами, реализуемыми организациями, имеющими государственную лицензию.

Эйджизм – это создание стереотипов и дискриминация отдельных людей или групп людей по возрастному признаку.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
1. АНДРАГОГИКА – ПЕДАГОГИКА ВЗРОСЛЫХ: СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ	8
1.1. Историко-педагогический аспект профессионального обучения взрослых	8
1.2. Социально-педагогический аспект развития цифровой образовательной среды в обучении	24
1.3. Принципы и особенности профессионального и иных форм обучения взрослых в современных социально-экономических условиях	35
2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ГРАЖДАН СТАРШЕГО ВОЗРАСТА	59
2.1. Методологические подходы к организации профессионального обучения граждан старшего возраста	59
2.2. Граждане старшего возраста: основные характеристики	76
2.3. Профессиональный и образовательный потенциал граждан старшего возраста: характеристики, возможности, проблемы	104
3. ОРГАНИЗАЦИЯ И УСЛОВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ГРАЖДАН СТАРШЕГО ВОЗРАСТА	134
3.1. Правовые и организационные условия развития образовательного потенциала граждан старшего возраста за рубежом	134
3.2. Оценка условий профессионального образования и обучения граждан старшего возраста в России	148
3.3. Социальный механизм развития профессионального потенциала граждан старшего возраста	164

3.4. Анализ развития социально-ценностных ориентаций в профессиональном образовании	186
Заключение	202
Библиографический список	205
Глоссарий	228

Научное издание

Воронина Людмила Ивановна
Касьянова Татьяна Ивановна
Радченко Татьяна Евстафьевна
Резер Татьяна Михайловна
Синякова Марина Геннадьевна
Владыко Анжелика Владимировна
Невский Григорий Александрович

**ПЕДАГОГИКА ВЗРОСЛЫХ: ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ГРАЖДАН СТАРШЕГО
ВОЗРАСТА**

Монография

Ответственный за выпуск
Редактор *Д. Ф. Телепаева*
Компьютерная верстка *Д. Ф. Телепаева*

Подписано в печать. Формат 60×84/16
Усл. печ. 14,42 л. Уч. изд. 10 л.
Гарнитура Times.
Бумага офсетная. Тираж 500 экз. Заказ № 199.

Издательство Уральского университета
620000, Екатеринбург-83, ул. Тургенева, 4

Отпечатано в Издательско-полиграфическом центре УрФУ
620000, Екатеринбург-83, ул. Тургенева, 4
Тел.: +7 (343) 358-93-06, 350-90-13, 358-93-22, 350-58-20
Факс: +7 (343) 358-93-06
E-mail: press-urfu@mail.ru
<http://print.urfu.ru>

